



UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA
ITAJANE CRAVO ALVES

TRABALHO INTERMITENTE E SEUS REFLEXOS NA RELAÇÃO DE EMPREGO

Araranguá - SC

2020

ITAJANE CRAVO ALVES

TRABALHO INTERMITENTE E SEUS REFLEXOS NA RELAÇÃO DE EMPREGO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito da Universidade do Sul de Santa Catarina, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Guilherme Maciéski Marcon, Esp.

Araranguá - SC

2020

ITAJANE CRAVO ALVES

TRABALHO INTERMITENTE E SEUS REFLEXOS NA RELAÇÃO DE EMPREGO

Este Trabalho de Conclusão de Curso foi julgado adequado à obtenção do título de Bacharel em Direito e aprovado em sua forma final pelo Curso de Graduação em Direito da Universidade do Sul de Santa Catarina.

Araranguá, 9 de dezembro de 2020.

Professor e orientador Guilherme Maciéski Marcon, Esp.
Universidade do Sul de Santa Catarina

Prof. José Adilson Cândido, Esp.
Universidade do Sul de Santa Catarina

Prof. Karlo André Von Mühlen, Esp.
Universidade do Sul de Santa Catarina

Dedico este Trabalho de Conclusão de Curso primeiramente a Deus, que me concedeu a vida e sempre esteve ao meu lado me fortalecendo, e suprimindo minhas necessidades. Dedico ao meu marido, minha família e meus amigos que sempre demonstraram acreditar em mim, me apoiando e incentivando.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço a Deus por tudo, não tenho palavras suficientes para expressar toda a minha gratidão.

Agradeço ao meu professor orientador Guilherme Maciéski Marcon, que aceitou conduzir meu trabalho de pesquisa, que me disponibilizou do seu tempo, e proveu suporte apropriado com todo o cuidado e dedicação por meio de sugestões, correções e incentivos.

Agradeço também a professora Fátima Hassan Caldeira, professora da disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso, que cativou a mim e certamente a todos os outros colegas nesses dois últimos semestres com sua alegria, inteligência e comprometimento.

Agradeço a todos os professores que ao longo de todo do curso nos proporcionaram o aprendizado e exemplo de bons profissionais, sobretudo, boas pessoas.

Agradeço ao meu marido Jakson Araújo que sempre me incentivou e apoiou muito antes de começar o curso, que sempre esteve ao meu lado nos bons e maus momentos, lutando para que este sonho fosse realizado.

Agradeço ao meu pai Gilmar Alves e minha mãe Maria de Fátima Cravo Alves, minha sogra Terezinha Araújo, e toda minha família por tudo que fizeram por mim, especialmente nestes últimos cinco anos, pois serviram como um alicerce que me manteve em pé nos momentos mais conturbados e agitados.

Por fim, agradeço aos meus amigos e colegas de curso, em especial ao Andruei Bereta, a Camila dos Santos Oliveira, a Carla Santos e Leonardo de Mattia, que para mim são como presentes enviados por Deus. Nesta caminhada de aprendizado profissional me ensinaram o quanto é importante estarmos rodeados de amigos verdadeiros, que nos apoiam, mas principalmente que são sinceros conosco, mesmo quando não queremos, ajudando nos tornar pessoas melhores a cada dia.

Meus sinceros agradecimentos a todos que de alguma forma fizeram parte desta realização!

“A injustiça em qualquer lugar é uma ameaça à justiça por toda parte.”
(Martin Luther King).

RESUMO

O presente trabalho de conclusão de curso tem por objeto o contrato de trabalho intermitente, incluído na legislação brasileira através da Lei nº 13.467/17, tendo como objetivo verificar seus principais reflexos no ordenamento jurídico e nas relações de emprego. Para tanto, a técnica de pesquisa adotada foram a documental e bibliográfica, tendo como fontes de pesquisa livros, publicações de revistas e sites, artigos e legislação. Efetuou-se a análise do contexto social em que nasceu o Direito do trabalho, as relações de emprego, e o contrato de trabalho intermitente, realizou-se ainda, para fins de comparação, o estudo de experiências vivenciadas em outros países acerca da modalidade intermitente. Sob o método dedutivo, conclui-se que a utilização do contrato de trabalho intermitente de antemão deixa o trabalhador em situação de completa insegurança, equiparando-se com a situação de desemprego, podendo auferir mensalmente o inferior ao mínimo, ou até mesmo, nada receber. Além do mais, o contrato de trabalho intermitente é contrário a diversas garantias fundamentais do trabalhador, devendo sua (in)constitucionalidade ser questionada com relação a percepção de duração do trabalho, 13º salário, férias e salário-mínimo.

Palavras-chave: Trabalho intermitente; relação de emprego; flexibilidade; Direito do Trabalho.

ABSTRACT

The present course conclusion paper has as its object the intermittent employment contract, included in Brazilian legislation through Law No. 13,467/17, with the objective of verifying its main repercussions in the legal system and employment relations. For this, the research technique adopted was documentary and bibliographic, having as research sources books, publications of magazines and websites, articles, and legislation. The analysis of the social context in which labor law, employment relations, and the intermittent employment contract were performed, and for comparison purposes, the study of experiences experienced in other countries about the intermittent modality was carried out. Under the deductive method, it is concluded that the use of the intermittent employment contract beforehand leaves the worker in a situation of complete insecurity, equating with the unemployment situation, and may earn monthly the minimum, or even, receive nothing. Moreover, the intermittent employment contract is contrary to several fundamental guarantees of the worker, and its (in)constitutionality should be questioned regarding the perception of work duration, 13th salary, vacation, and minimum wage.

Keywords: Intermittent work; employment relationship; flexibility; Labor Law.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	10
2 DIREITO DO TRABALHO E AS RELAÇÕES DE EMPREGO.....	12
3 TRABALHO INTERMITENTE.....	31
4 PRINCIPAIS REFLEXOS DA INCLUSÃO DO TRABALHO INTERMITENTE ...	40
5 CONCLUSÃO.....	57
REFERÊNCIAS.....	60

1 INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho surgiu como um meio de regularização das relações de trabalho, que segundo Delgado (2017, p. 88), nasceu para assegurar a dignidade humana para os trabalhadores perante um cenário que possuía condições de trabalho completamente desumanas e precárias. Uma de suas principais características sempre foi a proteção do trabalhador perante o empregador, contudo, com o passar do tempo, como efeito colateral da globalização, o Direito do Trabalho passou por diversas e relevantes mudanças, algumas delas colocando em risco a proteção do empregado.

No Brasil, essas mudanças se efetivaram mediante a Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/17. De fato, o âmbito trabalhista nacional carecia de muitas mudanças, pois, o avanço que se deu desde o surgimento da CLT fez com que muitos dos conceitos nela estabelecidos perdessem sua essência, contribuindo para uma legislação ultrapassada e ineficaz perante a demanda.

O tema principal deste trabalho de conclusão de curso, a modalidade de contrato de trabalho intermitente, surgiu como uma proposta de modernização dos conceitos básicos conhecidos de relação de emprego e alvitre de renovação do regime trabalhista nacional, para a contribuição na diminuição da burocracia e despesas suportadas pelas empresas em relação ao trabalhador. Todavia, sua inclusão e aplicação trouxeram certa insegurança para o empregado.

Neste sentido, quais são os principais reflexos da utilização do contrato de trabalho intermitente nas relações de emprego e no sistema jurídico trabalhista nacional? Esses reflexos são positivos ou negativos para a segurança jurídica e os direitos constitucionalmente assegurados ao trabalhador brasileiro?

Ante a isso, através do método de pesquisa bibliográfica com uma abordagem dedutiva, com a análise de dados gerais de fontes bibliográficas e documentais, o objetivo deste trabalho de conclusão de curso é analisar a aplicação do trabalho intermitente no Brasil na intenção de verificar os principais reflexos que essa modalidade ocasiona nas relações de emprego e trabalhadores.

Para atingir os objetivos propostos, no primeiro capítulo, para entendermos o mais o Direito do Trabalho e as relações de empregos, tratamos sobre sua origem e conceitos. No segundo, nossa pesquisa foi totalmente voltada ao trabalho intermitente, trazendo um pouco de sua origem, sua conceituação e suas

características, comparando-o à experiências estrangeiras vivenciadas por países europeus como a Espanha e a Inglaterra que se utilizam de modalidades semelhantes ao trabalho intermitente e que serviram de inspiração para a criação do mesmo. O terceiro e último capítulo trata sobre os principais reflexos ocasionados pela utilização dessa nova modalidade, se vantajosos ou não, e até se constitucionais ou não.

2 DIREITO DO TRABALHO E AS RELAÇÕES DE EMPREGO

O Direito é fruto das relações sociais e da convivência entre os humanos, porquanto sua primordial função é disciplinar as relações sociais. Soares (2019, p. 42) explica que as normas jurídicas ao disciplinar as relações sociais, instituem referências de conduta e valores substanciais para a subsistência de determinado grupo social.

O Direito do Trabalho, como ramo da Ciência do Direito através de uma tese simplista, segundo Romar (2019, p. 27), é representado pelo conceito fundamental de trabalho. Dessarte, de modo superficial pode-se afirmar que o Direito do Trabalho é o ramo do Direito destinado a disciplinar as relações de trabalho.

Para a definição do Direito do Trabalho existem três correntes doutrinárias, Cisneiros (2018, p. 1) traz os conceitos de cada uma delas explicando qual melhor se encaixa na atualidade. A primeira corrente citada pelo autor é a subjetiva, para esta teoria o empregado é o núcleo da seara trabalhista, nela, todas as suas forças estão concentradas na figura do empregado, causando a impressão que o Direito trabalhista pertence apenas ao empregado, como se o empregador só possuísse deveres. Denominada como corrente objetiva, a segunda corrente citada pelo autor, entende que o Direito do Trabalho está concentrado na prestação laborativa, no contrato e nas suas cláusulas contratuais, definindo-o como um conjunto de normas com objetivo de regular a relação de emprego.

Por fim, o autor cita uma terceira corrente, esta denominada como corrente mista, se trata da corrente mais aceita doutrinariamente para traçar uma definição e objeto do Direito do Trabalho, pois ao mesmo tempo que assenta o direito do trabalho como um conjunto de normas que regulam a relação empregatícia, não se despreza o caráter protetivo que este ramo do Direito tem para a proteção do elo mais fraco da relação, o trabalhador.

Desta forma, consoante Romar (2019, p. 30), as definições de Direito do Trabalho embasadas na teoria mista, consideram a relação de emprego como seu objeto principal, tendo como sujeitos empregado e empregador, com o propósito de promover melhorias sociais e proteção ao empregado.

2.1 BREVE HISTÓRICO SOBRE O DIREITO DO TRABALHO

Como todo e qualquer ramo jurídico, segundo Marques e Abud (2013, p. 3), o Direito do Trabalho se origina das relações das relações sociais, notadamente dos conflitos envolvendo o capital e o trabalho. Logo, o Direito do trabalho e suas normas por serem frutos de questões sociais, evolução e relações, através delas se constroem, se modificam ou até se extinguem.

O Direito do Trabalho sem pormenorizar, surgiu como um meio de regularização das relações de trabalho. Através da conceituação de Romar (2019, p. 30), podemos explicar o trabalho como, toda atividade produzida pelo homem com o desígnio de obter seu sustento e compor riquezas, e que ao longo da história se apresentou de diversas formas diferentes, modificadas e adequadas de acordo com o momento histórico em que fizeram parte.

Romar (2019, p. 31) considera que o período que se inicia desde os primórdios da humanidade e vai até o final do século XVIII, historicamente, pode ser denominado como a era pré-industrial e que nessa fase, não há o que se falar em um sistema de normas jurídicas de proteção ao empregado e menos ainda em Direito do Trabalho.

A autora também relata que, a partir do momento que o homem percebeu que era possível utilizar da mão de obra alheia, não só para produção de bens em próprio proveito, mas também como forma de auferir riquezas, começa advir a história do Direito do Trabalho, desenvolvendo suas formas, tornando-se condicionado e próprio das relações sociais e econômicas correntes em cada era histórica específica.

Segundo Martinez (2018, p. 55-56) o crescimento urbano e o desenvolvimento do comércio, fez estabelecer o sistema capitalista como modelo econômico dominante, que se efetivou mediante substanciais mudanças nos meios de produção, alterando intensamente a vida dos trabalhadores, que, anteriormente atuavam dispersos, de maneira individual e artesanal, e a partir de então, passaram a se concentrar nos grandes centros urbanos.

O autor ainda pontua que, essas desmedidas mudanças sociais ocorridas na época, transformaram as técnicas produção impulsionando a criação de novas máquinas capazes de acelerar e multiplicar os meios de produções, até chegar ao

sistema produção em massa, que por consequência, deu origem à Revolução Industrial, que mudou para sempre as relações de trabalho.

Romar (2019, p. 32) explica que os donos de fábricas, objetivando a ampliação dos mercados dos consumidores e maior lucro possível, iam à busca de mão de obra cada vez mais barata, explorando ao máximo a capacidade de trabalho dos operários, além da superexploração do trabalho infante-juvenil e da mão de obra da mulher.

A partir de então começam surgir os primeiros resquícios do Direito do Trabalho, o que para Bonna (2008, p. 52), desde seu nascimento, teve seus papéis desenvolvidos de maneira amplamente contraditória. Pois para a autora, o reconhecimento de garantias trabalhistas, a princípio, servia muito mais aos interesses da classe que explorava a força de trabalho do que a manifestação de uma real atenção e cuidado com a dignidade humana em relação aos trabalhadores. A autora ainda frisa que no início do capitalismo o

incremento da renda proletária era de vital importância para o desenvolvimento do próprio sistema, até então focado no escoamento da produção industrial. Conferir direitos aos trabalhadores não era outra coisa senão transformá-los em consumidores (2008, p. 52).

Apesar de no entendimento da autora, os reais motivos para o surgimento do Direito Trabalho serem manifestamente econômicos, “o incipiente ramo jurídico acabou contagiando a consciência coletiva acerca da impreterível necessidade de positivação de normas de proteção social” (2008, p. 52). Resultando então, em um novo propósito para o Direito do Trabalho, passando a ser tema de lutas e reivindicações da classe dos trabalhadores, em conjunto de concessões estatais instauradas a fim de conter o desenvolvimento dos movimentos políticos contrários as classes dominantes, desse modo, passando a ter cunhos mais políticos e ideológicos, ao invés de somente o econômico.

Como já relatado acima, as primeiras normas para o Direito do Trabalho surgiram como resultado da Revolução Industrial ocorrida no final século XVIII, que para Delgado seu principal objetivo era assegurar a dignidade humana perante as rápidas inovações industriais e científicas que surgiram na época, pois as condições de trabalho eram completamente desumanas e precárias.

O Direito do Trabalho [...] deflagrado com a Revolução Industrial, no século XVIII, na Inglaterra; [...] fixou controles para esse sistema, conferiu-lhe certa medida de civilidade, inclusive buscando eliminar as formas mais perversas de utilização da força de trabalho pela economia (2017, p. 88).

Motivado por essa necessidade de suprir as lacunas da legislação ocasionadas em consequência das mudanças sociais e científicas, o Direito do Trabalho continuou se moldando no intuito de acompanhar tais avanços, regulando as relações individuais e coletivas de trabalho. Tarefa que nem sempre foi possível, justamente porque as mudanças foram acontecendo com muita frequência em pouco espaço de tempo, ao ponto que a legislação não conseguiu acompanhar a evolução do trabalho e das relações de trabalho.

Para Nascimento e Nascimento (2015, p. 54) o Direito do Trabalho se trata de uma “obra inacabada” e por muito tempo esteve repleto de muitos pontos pendentes, pois suas finalidades básicas desde o princípio, eram oferecer proteção jurídica ao trabalhador e promover uma diminuição nas desigualdades sociais. Contudo, o fato de que o Direito do Trabalho regula relações bilaterais, tendo como sujeitos não apenas o empregado, mas também o empregador, tais finalidades básicas não foram suficientes para suprir as necessidades enfrentadas por ele, o que resultou em carências e crises em diferentes áreas do Direito Trabalhista. Nascimento e Nascimento (2015) afirmam que:

O Direito do Trabalho deveria denominar-se direito das condições de trabalho, conceito mais amplo, que atenderia a perspectiva da bilateralidade do contrato de trabalho e explicaria melhor a sua função objetivadora [sic] de normas que se inserem no ordenamento jurídico e que o afasta da subjetividade de um direito de classe que não se compatibiliza com o que na realidade ele é (2015, p. 54).

Logo, a necessidade de atender a perspectiva bilateral no contrato de trabalho cominado às crises econômicas, o aumento do desemprego e avanço tecnológico trouxeram mais versatilidade ao Direito do Trabalho, suscitando na revisão de algumas normas trabalhistas, como consequência, resultando em novos tipos de contratos de trabalho.

2.2 EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

O Direito do Trabalho, como um conjunto de normas de proteção ao trabalhador, pode ser considerado um componente recente no ordenamento jurídico nacional, visto que, desde seu início até os dias de hoje, não se passaram cem anos ainda.

As primeiras normas efetivas de Direito do Trabalho no Brasil começaram a surgir a partir de 1930, quando o governo provisório chefiado por Getúlio Vargas

criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio dando início à uma legislação trabalhista mais ampla e geral, visto que as poucas normas outrora estabelecidas não podem ser consideradas normas de proteção aos trabalhadores (ROMAR, 2019, p. 36).

Pouco tempo depois, a Carta Constitucional de 1934 foi a primeira constituição brasileira a tratar dos direitos trabalhistas, elencando em seus artigos 121 e 122 normas como, 8 horas diárias, repouso semanal, férias, salário-mínimo, indenização por demissão sem justa causa, pluralidade sindical e a criação da Justiça do Trabalho, que ainda não era integrante do judiciário (BRASIL, Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil , 1934).

Durante a década de 30, foram promulgadas muitas normas trabalhistas e tantas outras revogadas, o que segundo Romar (2019, p. 36), ocasionou grandes dificuldades em sua aplicação e estudo. Com isso, autorizada pelo Presidente da República Getúlio Vargas, em 1942 foi criada uma comissão designada à criação do anteprojeto da Consolidação das Leis do Trabalho e Previdência Social, sendo composta por dez membros, presidida pelo Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio da época, Alexandre Marcondes Filho.

Aprovada mediante o Decreto-lei 5.452 em 1º de maio de 1943, publicada no Diário Oficial dia 9 de agosto do mesmo ano, entrando em vigor três meses depois, no dia 10 de outubro de 1943, a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), consoante o elucidado por Romar (2019, p. 37), desde seu advento passou por profusas alterações, muitas delas ocorridas em decorrência da promulgação da Constituição Federal de 1988, que revogou numerosos dispositivos da CLT contudo, sem modificar sua base original, que visava a proteção do trabalhador.

A autora ainda esclarece que a Constituição Federal de 1988, munida de relevante conteúdo social, além de proporcionar aos brasileiros direitos, garantias individuais e sociais, essenciais para o desempenho da cidadania, ainda estabeleceu meios de acesso as garantias para o implemento destes. Na Constituição Federal de 1988 lançaram-se diversos direitos trabalhistas essenciais, que apesar de inéditos à época do texto constitucional, hoje estão incorporados ao nosso cotidiano, regendo as relações de trabalho, como alguns exemplos temos a jornada de trabalho de oito horas diárias e 44 horas semanais, direito ao aviso prévio, décimo terceiro salário, licença-maternidade de 120 dias, licença paternidade, o direito de greve, dentre outros.

Acerca da CLT a autora ainda acrescenta que, apesar de ter sido gerada em um período histórico cultural alvoroçado e confuso e ter sido alvo de várias críticas, não há como negar sua relevância ímpar para o desenvolvimento no Direito do Trabalho nacional.

O cenário em que a sociedade se encontra atualmente é amplamente divergente ao da época que se estabeleceu a CLT, Resende explica que isso ocorre por causa de um fenômeno chamado globalização que “facilitou a migração das unidades de produção para áreas periféricas e países em desenvolvimento, onde os custos da produção são visivelmente menores” (2020, p. 2), resultando em uma queda exponencial na produção e economia nacional, que não conseguiu acompanhar os baixos custos de produção dos outros países.

O autor ainda explica que os resultados obtidos através das evoluções sociais e o desenvolvimento científico atual e do período que se estabeleceu a CLT são amplamente diversos, e até percorrem caminhos opostos, pois no momento histórico que se instituiu a CLT o desenvolvimento e as mudanças estimularam o aparecimento de muitas novas vagas de empregos, o que não acontece no contexto contemporâneo, que cada vez mais se faz presente uma escassez nas vagas de emprego.

Dessarte, cresceu a necessidade de mudanças no âmbito trabalhista, todavia, sob uma perspectiva oposta as das estabelecidas na CLT, visando como objetivo principal não apenas a proteção do trabalhador, como também a proteção das relações de emprego em geral, o que por vezes ocasionou em perdas de direitos trabalhistas para os trabalhadores. No Brasil, essas mudanças se efetivaram a partir da Reforma Trabalhista ocorrida no ano de 2017, e mediante a reforma se introduziram novas acepções para as relações de emprego, novos regramentos para modalidades de contratação já existentes como o teletrabalho e novas formas de contratação como o trabalho intermitente.

2.3 RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO

A vida em sociedade é repleta de relações, e a cada fase da nossa vida nos deparamos com algum tipo delas, algumas vezes sem produzir nenhum efeito jurídico, em outras sim, e em função disso essas são denominadas relações jurídicas. Ao tratarmos sobre as relações jurídicas no âmbito trabalhista, nos

deparamos com as relações de trabalho e as relações de emprego que, apesar de serem termos parecidos, são matérias diferentes.

Podemos tratar a relação de trabalho como gênero e a relação de emprego como espécie, Romar (2019 p. 117) define a relação de trabalho como “vínculo jurídico genérico pelo qual uma pessoa presta serviços a outrem”, independente da forma que é prestada, podendo ser uma relação de emprego, trabalho por empreitada ou de trabalho autônomo. Ainda, sob a pontuação de Cisneiros (2018, p. 24) “toda relação de emprego é uma relação trabalho, mas nem toda relação de trabalho corresponde a uma relação emprego. Em outras palavras: Todo empregado é trabalhador, mas nem todo trabalhador é empregado”.

Vimos que para ser considerada uma relação de trabalho não são necessários muitos requisitos, havendo uma relação que contenha uma prestação de serviço mediante remuneração, essa por si só, já pode ser caracterizada como uma relação de trabalho, o que não acontece com a relação de emprego, pois para que uma relação de trabalho se transmute em uma relação de emprego se fazem necessários alguns requisitos específicos, ao ponto de que se essa relação não possuir algum desses requisitos, não deve ser considerada uma relação de emprego.

Logo, Resende (2020, p. 73-74) conceitua a relação de emprego como uma subespécie de relação de trabalho caracterizada pela prestação pessoal de serviços, subordinada e de forma não eventual, por intermédio de pagamento de salário que tem por vínculo jurídico o contrato de emprego estabelecido entre as partes, empregado e empregador.

Romar coloca a relação de emprego como uma,

relação jurídica que tem como fato social original o trabalho subordinado, prestado com personalidade, mediante remuneração, e que tem como disciplina jurídica o conjunto humano não eventual e de normas que compõem o Direito do Trabalho (2019, p. 117).

Assim, consistindo em um objeto protagonista do Direito do Trabalho, a relação de emprego deve ser estudada a partir de suas características, de seus sujeitos e natureza jurídica.

2.3.1 Elementos caracterizadores da relação de emprego

Como mencionado no tópico anterior, a relação de emprego é caracterizada pela conjunção de alguns elementos. São identificados como pessoalidade, onerosidade, não eventualidade, subordinação e alteridade, que estão elencados na CLT, em seus artigos 2º e 3º (BRASIL, 2020), não havendo distinção do trabalho prestado no estabelecimento do empregador, na residência do empregado ou à distância.

A caracterização da relação de emprego é essencial ao Direito do Trabalho, para Leite (2018, p. 175-176), o principal motivo dessa relevância é que através de sua análise se pode identificar quando os conflitos dela emergentes são competentes da jurisdição da Justiça do Trabalho ou da Justiça Comum.

Outrossim, o estudo de cada elemento separadamente auxilia significativamente na diferenciação entre a relação de emprego e as outras relações de trabalho, visto que entre ambas há uma vasta semelhança, sendo que por inúmeras vezes se diferenciam pela falta de apenas um elemento caracterizador.

2.3.1.1 Pessoalidade

Assim como os outros elementos caracterizadores, a pessoalidade é essencial em uma relação de relação de emprego. A CLT, em seu artigo 3º (BRASIL, 2020) considera empregado a pessoa física que presta serviços a outrem de forma não eventual, sob dependência deste e mediante salário. Romar (2019, p. 118) ressalta que a pessoalidade não se manifesta apenas pelo fato do trabalhador ser uma pessoa física, pois podem ocorrer situações em que o prestador de serviços pode ser pessoa física, no entanto, não haja pessoalidade, em outras palavras, por vezes o trabalhador pode não assumir a obrigação de prestar pessoalmente o serviço.

Leite (2018, p. 178) intitula o contrato de relação de emprego como um contrato *intuitu personae*, em relação ao empregado, significa dizer que os contratos de relação de emprego são personalíssimos, sendo que apenas a pessoa contratada pode realizá-lo, que obrigatoriamente deve ser pessoa física (pessoa natural). Romar (2019, p. 118) pontua que, “na relação de emprego **o trabalho**

prestado **tem caráter infungível**, pois quem o executa deve realizá-lo pessoalmente, não podendo fazer -se substituir por outra pessoa” (grifos do Autor).

Assim o empregado ao adentrar em uma relação de emprego, assume a responsabilidade de prestar pessoalmente os serviços contratados, não podendo por iniciativa própria, substituir-se por terceiros, salvo se, excepcionalmente o empregador concordar. Romar vai além ao tratar sobre os efeitos da personalidade na relação de emprego:

A característica da personalidade produz efeitos não só para a configuração do vínculo empregatício e durante a execução do contrato de trabalho, mas também, no momento da sua própria extinção, pois, em razão da personalidade, a relação de emprego e as obrigações a ela inerentes não se transmitem a herdeiros e sucessores. A morte do empregado, portanto, implica necessariamente na extinção da relação de emprego (2019, p. 118-119).

Contudo, apesar de ser elemento essencial, a personalidade cabe apenas ao empregado, não havendo exigência em relação ao empregador que pode ser pessoa jurídica ou física ou até ente despersonalizado, como a massa falida.

2.3.1.2 Não eventualidade

Uma relação de emprego exige que a prestação de serviço aconteça de forma habitual, regular e constante. Portanto, como Romar manifesta, em uma relação de emprego:

A prestação de serviço é habitual, repetitiva, rotineira. As obrigações das partes se prolongam no tempo, com efeitos contínuos. O trabalho deve, portanto, ser não eventual, o que significa dizer que o empregado se obriga a prestar serviços com continuidade, da mesma forma que as obrigações do empregador em relação aos benefícios trabalhistas assegurados ao empregado permanecem enquanto durar a relação de emprego (2019, p. 119).

Significa dizer que, o trabalho, em uma relação de emprego não é esporádico, não se verifica uma vez ou outra, de vez em quando, o que exige de ambas as partes, trabalhador e empregador, comprometimento na execução contínua de suas obrigações, no mesmo sentido, Leite (2018 p. 178) explana que um contrato de emprego impõe uma prestação de serviço de modo constante, regular e habitual, levando em consideração o espaço de tempo ou tarefa a ser desempenhada, concluindo que o trabalho eventual, esporádico em tese não caracteriza uma relação de emprego.

Dessarte, a implantação do trabalho intermitente na legislação brasileira gerou o questionamento se houve ou não mitigação do requisito da não eventualidade na referida modalidade contratual. Resende (2020, p. 350) esclarece que, a jurisprudência e a doutrina consentiram em tratar não eventualidade aquilo que se reproduz de maneira ponderadamente esperada, assim dizendo, o autor conceitua trabalhador não eventual como, aquele que presta serviços continuamente, de forma repetida, nas atividades permanentes do tomador, e a este vinculado juridicamente, ainda que por curtos períodos.

Logo, a caracterização da habitualidade não exige que a prestação de serviço aconteça diariamente, pois o critério da não eventualidade é auferido através do tipo de contrato de emprego, da atividade econômica desenvolvida pela empresa e o serviço prestado pelo empregado, dessa forma o que caracteriza a não eventualidade é o caráter de permanência na relação de emprego por tempo indeterminado, Calvo (2020, p. 26) pronuncia que “a continuidade revela-se pela permanência em certo decurso de tempo do labor prestado pelo empregado ao seu empregador”, sendo que a continuidade nesse caso, quer dizer sem eventualidade e não dia após dia, como em sua definição literal.

Desse modo, a não eventualidade não trata da quantidade de dias de serviço prestados, se são consecutivos ou não, podendo um trabalhador que presta serviços uma ou duas vezes por semana ser considerado empregado, dado que, para tal caracterização são levados em conta outros requisitos, como o trabalho realizado ou a atividade econômica desenvolvida pela empresa.

2.3.1.3 Subordinação

A despeito da relação de emprego ser resultado da união irrepartível dos cinco elementos caracterizadores que a compõem, a subordinação é considerada o elemento mais relevante na composição da relação de emprego, dado que a subordinação é o principal diferencial entre a relação de emprego e as outras modalidades de trabalho. Delgado, conclui que de fato a subordinação

marcou a diferença específica da relação de emprego perante as tradicionais modalidades de relação de produção que já foram hegemônicas na história dos sistemas socioeconômicos ocidentais (servidão e escravidão). Será também a subordinação o elemento principal de diferenciação entre a relação de emprego e o segundo grupo mais relevante

de fórmulas de contratação de prestação de trabalho no mundo contemporâneo (2017, p. 324).

Dessarte, podemos afirmar que a subordinação se revela um componente intrínseco à relação de emprego, porquanto, apenas na relação de emprego estará presente a dependência do empregado em relação ao empregador. Tal característica consiste na dependência ou obediência, em uma relação hierárquica entre ambos, na qual o trabalhador se compromete a acolher as ordens e direção empresarial do empregador em sua prestação de serviço.

Nascimento e Nascimento (2015, p. 182) conceituam a subordinação como a situação que se encontra o empregado, em função do limite de autonomia de vontade estabelecido na relação contratual, remetendo ao empregador o poder de direção acerca da atividade que exercerá, os autores ainda tratam a subordinação e o poder de direção como dois lados de uma moeda, uma vez que a situação de subordinação cabe ao empregado enquanto o poder da direção pertence ao empregador. O poder de direção é conceituado como a “faculdade mantida pelo empregador, de determinar, o modo de execução da prestação do trabalho para que possa satisfazer o seu interesse” (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015 p. 182).

A doutrina elenca quatro teorias de subordinação para a seara trabalhista, Calvo (2020, p. 26) elenca essas teorias como subordinação econômica, subordinação técnica, dependência social e subordinação jurídica.

A teoria da subordinação econômica defende que o empregado depende economicamente do empregador para seu sustento e de sua família, e por essa necessidade acata suas ordens.

A teoria da subordinação técnica parte do princípio de que a subordinação se faz presente nas relações em que o trabalhador não possui autonomia para a prestação de serviços conforme suas predileções pessoais, todavia consoante as determinações ou preferências do empregador.

A teoria da dependência social, condiciona o empregado através das normas sociais visando o bem comum entres as partes. Romar explica que para essa teoria, o “empregado cumpre as ordens do empregador por que o interesse social da empresa exige uma estrutura perfeita de organização do trabalho, para que se possa atingir um bem comum de ordem econômico-social” (ROMAR, 2019, p. 121).

No entanto, a autora ainda relata que apesar de elencadas essas três teorias, majoritariamente a doutrina considera que a concepção de subordinação jurídica supera as outras, pelo fato de ser fruto do contrato estabelecido entre as partes, o contrato de trabalho, e ainda pelo fato das outras teorias não serem suficientes para definir a subordinação do empregado perante o empregador, pela qual, por vezes pode ocorrer do empregado não depender economicamente do empregador e estar prestando serviço por outros motivos, ou pelo de existir a possibilidade de fato do empregado possuir maior conhecimento técnico acerca do serviço prestado, do que o próprio empregador.

À vista disso, é correto afirmar que a subordinação na relação de emprego é jurídica, pois se manifesta através do contrato de trabalho, e do compromisso do contratado (empregado) em subordinar sua prestação de serviço à gestão do contratante (empregador). Além do mais, Calvo (2020, p. 27), afirma que a subordinação jurídica será sempre objetiva e nunca subjetiva. Na forma objetiva, a subordinação atua sobre a prestação do serviço e não sobre a pessoa do trabalhador, como ocorre na subordinação subjetiva, assim, é de suma importância ressaltar que a subordinação consiste sua atuação sob o a conduta do empregado em decorrência da sua prestação de serviços no contrato de trabalho e não diretamente na pessoa do trabalhador.

2.3.1.4 Onerosidade

A relação de empregatícia se trata de uma relação substancialmente econômica, significa dizer que, para ser caracterizada uma relação de emprego, se faz necessária a intenção econômica entre as partes. Delgado considera que “o contrato de trabalho é, desse modo, um contrato bilateral, sinalagmático e oneroso, por envolver um conjunto diferenciado de prestações e contraprestações recíprocas entre as partes, economicamente mensuráveis” (DELGADO, 2017, p. 321), logo, se tratando de um contrato bilateral, impõe obrigações para ambas as partes, tratando sobre a onerosidade a obrigação principal do trabalhador é conceder sua força de trabalho enquanto a principal obrigação do empregador é remunerá-lo pelo serviço prestado ou horas trabalhadas.

O autor ainda, explica que o estudo da onerosidade no contexto de uma relação concreta deve envolver duas diferentes dimensões, contudo, mescladas, ou

seja, a análise sobre cada elemento característico da onerosidade deve ocorrer através de um plano de análise objetivo concomitante a um subjetivo. A objetividade se manifesta através do pagamento, prestado pelo empregador ao funcionário com objetivo remuneratório pelo serviço prestado, conforme o contrato pactuado entre ambos, o salário. Consoante o artigo 458 da CLT (BRASIL, 2020), o pagamento do salário pode ser efetuado em dinheiro, em prestações “*in natura*”, alimentação, habitação, vestuário segundo o estabelecido no contrato de trabalho ou por costume, caso forneça habitualmente ao empregado. O pagamento pode ser pago diariamente, semanalmente, por quinzena ou mensalmente como previsto no contrato de trabalho nos moldes do art. 459 da CLT.

A subjetividade se manifesta pela intenção de contraprestação, em especial do empregado, que presta serviços à espera de uma remuneração pela parte empregadora, Resende (2020, p. 81) explica que, para que seja caracterizada a onerosidade, basta que haja “*animus contrahendi*” a designada intenção onerosa, assim, se em um contrato restar pactuado que o empregado receberá R\$ 3.000,00 (três mil reais) ao final de um mês trabalhado, e ao chegar ao final do mês trabalhado, este não receber, não restará desconfigurada a onerosidade através da mora ou inadimplência, visto que, desde o início do contrato esteve presente a intenção econômica.

Por esse motivo os serviços prestados de maneira gratuita, como o serviço voluntário, não configuram relação de emprego, apenas uma simples relação de trabalho. O serviço voluntário está regulamentado pela Lei nº 9.608/98, e em seu art. 1º no parágrafo único estabelece que o serviço voluntário não gera vínculo empregatício, *in verbis*:

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. (Redação dada pela Lei nº 13.297, de 2016)

Parágrafo único. O serviço voluntário não gera vínculo empregatício, nem obrigação de natureza trabalhista previdenciária ou afim (BRASIL, Lei 9.608/98, 2020).

Assim sendo, em nenhuma hipótese a relação de emprego será gratuita ou voluntária, pois haverá vínculo empregatício sempre que houver uma prestação de serviços à espera de uma contraprestação (remuneração), que poderá ser

efetuada totalmente em dinheiro, ou em dinheiro somado a uma parcela em salário utilidade.

2.3.1.5 Alteridade

Dentre os elementos caracterizadores da relação de emprego, a alteridade é mais um traço que pode ser atribuído ao contrato de trabalho. A alteridade para o trabalhador no contrato emprego consiste na não assunção de qualquer eventual risco decorrente da atividade empresarial, assim dizendo, o empregado presta seus serviços sem assumir qualquer risco do empregador. Delgado, define a alteridade como,

A expressão alteridade é incorporada pelo ramo justralhista [sic] para traduzir a noção de que a prestação laboral do tipo empregatício corre por conta alheia ao prestador. O risco inerente à prestação de serviços e a seu resultado, além dos riscos do próprio empreendimento empresarial, todos são estranhos à figura do prestador (o obreiro, portanto), recaindo sobre o adquirente de tais serviços (2017, p. 580).

Também conhecida como *ajenidad*, a alteridade é conceituada por Calvo (2020, p. 29) no mesmo sentido, pois nela o empregado presta de serviços ao empregador sem avocar qualquer risco, dado que os riscos da atividade empresarial são inerentes ao empregador. “Portanto, o empregado trabalha por conta alheia, enquanto o trabalhador autônomo trabalha por conta própria” (CALVO, 2020, p. 29).

Ajenidad é uma palavra da língua espanhola, que traduzida para o português significa alienação. Um dos conceitos para a palavra alienação na língua portuguesa, em específico o conceito que nos interessa, equivale a transferência de propriedade ou de direito (Alienação, 2018, p.1). Martinez (2019, p. 167), ainda traz a apreciação etimológica da palavra alteridade, sendo *alter* uma palavra latina que significa outro, alheio, logo, o emprego munido desta característica, se trata de trabalho prestado por conta alheia.

Contudo, apesar de ser característica de relação emprego, Romar (2019, p. 125) relata que, atualmente a compreensão doutrinária prevalecente é no sentido de que o trabalho por conta alheia também se constata em outras relações jurídicas, como por exemplo na empreitada, impedindo que a alteridade seja uma unidade específica da relação de emprego.

Por fim, a respeito da alteridade, Resende (2020, p. 89) ressalta que esta se trata de elemento fundamental na relação de emprego, pois não havendo

alteridade, haverá autonomia, se houver autonomia será uma relação de trabalho qualquer, e não relação de emprego. O autor ainda, frisa que o empregado trabalha por conta alheia, tendo seu serviço explorado por outrem.

2.4 CONTRATO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO

O contrato sob o ponto de vista jurídico, é conceituado como um acordo de vontade entre os pactuantes ajustando obrigações e direitos recíprocos, Tartuce (2020, p. 1), conceitua o contrato como um ato jurídico bilateral, que depende pelo menos da manifestação de duas vontades, como objetivo principal a criação, alteração ou extinção de deveres ou direitos, em suma, os contratos são todos os tipos de convenções ou estipulações que possam ser criados por acordos de vontades e por diversos fatores acessórios. O autor ainda afirma que, “a doutrina é unânime em apontar que tão antigo como o próprio ser humano é o conceito de contrato, que nasceu a partir do momento em que as pessoas passaram a se relacionar e a viver em sociedade” (TARTUCE, 2020, p.1).

Delgado assegura que apesar do contrato ser um componente antigo da sociedade e do direito, sido conhecido e vivenciado em experiências históricas, ancestrais e medievais, o contrato se tornou um dos principais pilares de caracterização da cultura sociojurídica atual do mundo ocidental, o autor ainda explica que:

A relevância assumida pela noção e prática do contrato, nos últimos séculos, deriva da circunstância de as relações interindividuais e sociais contemporâneas — à diferença dos períodos históricos anteriores — vincularem seres juridicamente [sic] livres, isto é, seres desprendidos de relações institucionalizadas de posse, domínio ou qualquer vinculação extravolitiva [sic] a outrem (como próprio da escravidão ou servidão). Ainda que se saiba que tal liberdade muitas vezes tem dimensão extremamente volátil ou enganosa (basta lembrar-se dos contratos de adesão), o fato é que os sujeitos comparecem à celebração dos atos jurídicos centrais da sociedade atual como seres teoricamente livres. Nesse quadro, apenas o contrato emergiu como instrumento jurídico hábil a incorporar esse padrão específico de relacionamento entre os indivíduos, à medida que essencialmente o contrato é que se destacava como veículo jurídico de fortalecimento [sic] ao exercício privado da liberdade e da vontade (2017, p. 573).

Consoante relatado acima, o contrato é caracterizado como o acordo de vontades entre os contratantes visando a aquisição, modificação, resguardo ou extinção de direitos. Para caracterizar uma relação jurídica, além de um vínculo e objeto, toda relação possui um sujeito ativo e um passivo, Martinez (2018, p. 165)

considera que o sujeito ativo é o titular ou beneficiário principal da relação e o sujeito passivo é considerado o devedor da obrigação principal, assim, nas relações trabalhistas o empregador é considerado o beneficiário principal do serviço prestado, e o trabalhador como sujeito passivo, pois se compromete a cumprir a obrigação.

No âmbito trabalhista, o contrato de trabalho, apesar de receber várias críticas quanto sua nomenclatura, Romar (2019, p. 255), afirma que o contrato de trabalho remete à relação de emprego. A autora ainda explica, que grande parte das críticas surgem pelo fato de a expressão “trabalho” ser demasiadamente ampla, podendo abranger todo e qualquer tipo de serviço prestado de uma pessoa física a outrem. À vista disso alguns doutrinadores se utilizam da expressão contrato de emprego ao contrário de contrato de trabalho, contudo majoritariamente, já restou consagrada a expressão contrato de trabalho, se utilizando do seu sentido estrito, referindo-se à relação de emprego.

Existem ainda, relevantes discussões acerca de o contrato de trabalho e a relação de emprego figurarem ou não o mesmo objeto, ou até mesmo, se uma figura dá origem à outra e vice e versa. Na concepção de Leite (2020 p. 179), desenredar o âmagô do elo presente entre o contrato de emprego e a relação de emprego, pende à corrente doutrinária escolhida. O autor ainda expõe que se forem os elementos analisados pela corrente anticontratuálista, sustentará que a relação de emprego instaura o contrato de trabalho, vínculo entre o empregado e empregador, ou se contratuálista, alegará que o contrato é o que dá origem a relação de emprego.

O conceito de contrato de trabalho se encontra previsto na CLT em seu art. 442, definindo que “contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego” (BRASIL, CLT, 2020), logo, o contrato de trabalho se trata de um acordo de vontades, manifestamente expresso de forma escrita ou verbal, no qual uma pessoa física (empregado) se compromete, mediante remuneração, prestar pessoalmente serviços de maneira contínua e subordinada a outrem (empregador), podendo ser este, pessoa física, jurídica ou ente sem personalidade jurídica.

2.4.1 Características do Contrato de Emprego

A caracterização de determinado instrumento segundo Delgado (2017, p. 576-577), é a metodologia aplicada para desvendar os elementos integrantes desse

fenômeno, expondo as principais marcas de sua estrutura e dinâmica operacional, o autor ainda explica que:

O procedimento de caracterização é mais amplo que o da definição. Nesta indicam-se os elementos componentes essenciais de um fenômeno e o nexos que os mantêm integrados. Na caracterização, contudo, vai-se além: nela apontam-se também os elementos não conceitualmente essenciais (isto é, elementos sem os quais o fenômeno não existiria), mas que imprimem marca relevante ou distintiva à estrutura ou dinâmica operacional do fenômeno examinado (2017, p. 577).

Como mencionado no tópico anterior, a CLT (BRASIL, 2020), no art. 442, *caput* estabelece que o contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego, desse modo, o contrato de trabalho é consensual, não solene, podendo ser pactuado expressa ou tacitamente, de forma verbal ou escrita.

Definido como um contrato de atividade por Calvo (2020, p. 166), o autor menciona que as principais características do contrato de trabalho são: consensual, bilateral, comutativo, de trato sucessivo e sinalagmático. Além dessas características, Delgado (2017, p. 577) e Romar (2019, p. 256) ainda destacam como relevante característica do contrato de trabalho, o fato de este ser pertencente ao ramo de Direito Privado. Também são consideradas características do contrato de trabalho a pessoalidade (*intuitu pernoae*) e a onerosidade, contudo, não serão explanados nesse tópico pois já foram abordados nos itens 2.3.1.1 e 2.3.1.4.

2.4.1.1 Contrato de direito privado

Apesar do Direito Trabalhista ser predominantemente objeto do Direito Público e o contrato de trabalho já ter sido alvo de diversas controvérsias à respeito de sua natureza jurídica, Romar (2019, p. 256) evidencia que o contrato de trabalho pertence à esfera de Direito Privado, porquanto além dos interesses envolvidos e da própria relação jurídica, seus sujeitos possuem natureza essencialmente privada. Delgado (2017, p. 577), explica que a imperatividade das normas trabalhistas não torna o contrato de trabalho em um contrato público, isso por que no contrato de trabalho as partes se colocam em situação de igualdade em uma relação de trato horizontal, se sujeitando as normas estabelecidas no próprio contrato, o que acontece diferente na área de Direito Público.

2.4.1.2 Característica consensual

O contrato de trabalho é consensual, visto que pode ser livremente ajustado pelas partes, sem necessariamente observar formalidades imperativas, pois para atribuir validade ao contrato, é suficiente, o simples consentimento. Consoante a própria CLT, art. 442, o contrato nasce da declaração de vontade livre das partes, como regra, não depende de forma específica, podendo ser escrito, verbal ou até tácito.

2.4.1.3 Característica sinalagmática

O contrato de trabalho ainda, é sinalagmático, à vista de que se trata de um contrato bilateral, com obrigações recíprocas entre as partes contratantes, devendo haver proporcionalidade entre as prestações ajustadas. Delgado (2017, p. 578), pondera que em relação ao sinalagma característico, o contrato de trabalho se diferencia dos contratos cíveis, já que no âmbito empregatício, ele deve ser analisado levando em conta o conjunto do contrato e não apenas o contraponto de suas obrigações específicas como trabalho versus salário, por exemplo. Pois o contrato de trabalho possui períodos de interrupções que desobrigam a prestação de serviço pelo empregado, no entanto não exoneram o empregador de sua obrigação, como nos períodos de férias, por exemplo, o empregado não presta serviços ao empregador, contudo continua merecendo de seu salário.

2.4.1.4 Comutativo

Para Basile (2018, p. 116) o contrato de trabalho deve ser equivalente, entre as normas e os direitos estabelecidos deve haver equilíbrio. Calvo (2020, p. 167) explica que o contrato de trabalho é comutativo porque obrigação do trabalhador corresponde à obrigação do empregador, para trabalhar o empregado necessita o salário, já Romar (2019, p. 258) mais assertivamente, trata a característica da comutatividade mais como um conhecimento prévio às partes acerca das obrigações e vantagens, no caso, o empregado sabe previamente o quanto irá receber pela prestação de serviço e o empregador sabe quais as atividades poderá cobrar do empregado.

2.4.1.5 Trato sucessivo

Contrato de trato sucessivo é aquele que suas prestações principais acontecem continuamente no tempo, vinculando as partes a um débito permanente, incorporado através da continuidade ao contrário dos contratos instantâneos que se dissolvem após o cumprimento da obrigação principal, como os contratos de compra e venda, a título de exemplo, se dissolvem após a efetivação da compra e do pagamento. Assim, o contrato de trabalho sob o caractere trato sucessivo:

Vincula as partes contratantes ao cumprimento de obrigações de débito permanente, que se sucedem continuamente no tempo cumprindo-se e vencendo-se seguidamente. O contrato não se esgota com o cumprimento da obrigação, que, após cumprida, renasce. (ROMAR, 2019, p. 258)

Cabe ainda salientar que, o débito permanente, prestação continuada permanece presente somente até o final da relação contratual, ou seja, perdura durante a vigência do contrato.

3 TRABALHO INTERMITENTE

O trabalho Intermitente trata-se de uma modalidade recente de contratação, incluída na legislação pátria através da Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/17. Resende (2020) destaca que talvez seja uma das mudanças mais ousadas que o legislador efetuou na jurisdição trabalhista mediante a reforma.

Resende (2020, p. 349) ainda pondera que o contrato de trabalho intermitente, também conhecido como *zero-hour contract* na Inglaterra, ou como *lavoro a chiamata* na Itália, no Brasil surgiu, teoricamente, como uma proposta para retirar da informalidade muitos trabalhadores que prestam serviços como *freelancers*, fazendo com que diminuísse o grau de desemprego e informalidade.

No entanto, apesar da clara necessidade de mudanças na seara trabalhista, a inserção do trabalho intermitente claramente atentou o oposto pois, trouxe consigo relevantes incertezas em relação aos direitos fundamentais dos trabalhadores, provocando certa preocupação com a nova figura e seus reflexos na relação de emprego.

Na concepção de Leite (2019, p. 498), o trabalho intermitente nada mais é do que um desígnio dos empresários, que impulsionaram e patrocinaram a Reforma Trabalhista, para transferirem os riscos da atividade econômica ao empregado, como consequência aumentando seus lucros.

Já para Ortiz (2020, p. 1), o trabalho intermitente possui também pontos positivos, pois além de proporcionar economia ao empregador, ele proporciona ao empregado a possibilidade de interagir em empresas distintas e diversos segmentos, experimentando contextos, ramos e áreas diferentes de trabalho ensejando experiência profissional.

3.1 ORIGEM DO TRABALHO INTERMITENTE

O modelo de contratação intermitente possui raízes do direito estrangeiro, Alves (2019, p. 55) pontua que mais uma vez o ordenamento jurídico nacional introduziu inovações retiradas de sistemas jurídicos de outros países. Oriundo substancialmente de países europeus, o contrato de trabalho intermitente se baseia em modalidades como o *zero hour contract* estabelecido na Inglaterra e o *fijo-discontinuo* proveniente da Espanha.

O *fijo-discontinuo*, contrato fixo descontínuo, está previsto na legislação espanhola no Estatuto dos Trabalhadores, em seu art. 16. A referida Lei conceitua o *fijo-discontinuo* como um contrato por tempo indeterminado com prestação de serviço descontinuada que se repetem, no entanto, sem datas previamente estabelecidas, dentro do volume normal da atividade da empresa. O mencionado artigo ainda estabelece que, nas relações de emprego em que a prestação ocorra alternadamente, porém em datas determinadas, este será considerado um contrato de trabalho convencional, não se encaixando na modalidade *fijo-discontinuo*.

O dispositivo em seu parágrafo terceiro, aponta mais uma significativa semelhança do contrato espanhol com o modelo de contratação intermitente adotado pela legislação brasileira, instituindo que este contrato deve ser indispensavelmente formalizado por escrito no modelo que é estabelecido, contudo, diferente do modelo nacional deve incluir uma indicação da duração estimada da atividade, bem como a jornada de trabalho estimada e sua distribuição horária.

Consoante Contract (2020, p. 1), o *zero hour contract*, contratos zero hora também conhecidos como contratos casuais na Inglaterra, são geralmente *piece work* ou *on call*, ou seja, respectivamente considerados trabalho por peça ou por chamada. Nesta modalidade os trabalhadores se encontram em “plantão” aguardando a convocação para trabalhar, não sendo obrigados a trabalhar quando solicitados. O empregador poderá convocar o trabalhador quando achar necessário, não possuindo qualquer tipo de obrigação perante o trabalhador, e ainda não podendo impedir que o trabalhador preste serviços a outro empregador, sendo do mesmo ramo de atividade econômica ou não. Ainda, em consonância com a legislação brasileira acerca do trabalho intermitente, o trabalhador no *zero hour contract*, possui o direito ao salário-mínimo nacional vigente calculado pelas horas trabalhadas e direito a férias anuais obrigatórias.

3.2 CONCEITO DE TRABALHO INTERMITENTE

Traçar uma conceituação técnico-jurídica para o Trabalho intermitente no Direito Trabalhista pátrio não é uma tarefa das mais simples, pois, o legislador ao incluir o tema na CLT, através da Lei nº 13.467/17, a referida Reforma Trabalhista, foi extremamente sucinto, trazendo mais uma disposição de suas regras e como

aplicá-lo do que uma acepção em si. Definido na CLT, em seu artigo 443, § 3º, *in verbis*:x

Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria (BRASIL, CLT, 2020).

Por se tratar de uma modalidade de contratação na relação de emprego relativamente recente, incluída na legislação brasileira através da Reforma Trabalhista que ocorreu em 2017, torna-se igualmente árdua a busca pela doutrina de uma definição técnico-jurídica mais completa do que a prevista na própria legislação, sobre o que seria o trabalho intermitente. Assemelhando-se muito ao que está previsto na legislação, Veiga define o trabalho intermitente como:

O trabalho intermitente é uma forma de regulamentar a prestação de serviço, como contrato de trabalho subordinado, descontínuo, que se caracteriza pela alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade exercido pelo empregado e o fim social perseguido pelo empregador (2019, p. 16).

A utilização do trabalho intermitente trouxe a possibilidade de vínculo empregatício sem a necessidade de uma carga horária mínima ajustada, podendo haver alternância de períodos trabalhados ou não. Portanto, nesta modalidade contratual o empregado não sabe previamente o quanto irá trabalhar e conseqüentemente não sabe o quanto irá receber.

3.3 CARACTERÍSTICAS DO CONTRATO TRABALHO INTERMITENTE

Uma das principais diferenças do contrato de trabalho intermitente em relação ao contrato convencional de relação de emprego é a não exigência de continuidade na prestação de serviço, em outras palavras, a prestação de serviço, nessa modalidade, ocorre de maneira alternada entre períodos trabalhados e períodos de inatividade, sem a exigência de uma carga horária mínima estabelecida, podendo os períodos de inatividade perdurarem por dias semanas ou até meses sem que necessariamente se dissolva a relação.

O procedimento do contrato intermitente encontra-se estabelecido no art. 452A, dos §§ 1º ao 4º da CLT, que aponta:

§ 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 (BRASIL, CLT, 2020).

Celebrado o contrato de trabalho intermitente, o empregado ficará aguardando a convocação do empregador, o que ocorrerá conforme as necessidades do contratante. Este período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, portanto o empregado não possui direito a remuneração enquanto inativo é o que regula o § 5º do art. 452A dispondo que “o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes”(BRASIL, CLT, 2020), logo, o empregado não possui remuneração, no entanto tem a possibilidade de celebrar mais de um contrato de trabalho intermitente por vez, com empresas diversas, do mesmo ramo ou não.

A convocação para o trabalho deverá ocorrer com três dias de antecedência, poderá ser feita por qualquer meio de comunicação eficaz, como telefone, e-mail, WhatsApp ou qualquer outro em que torne possível a comunicação com o empregado, ainda ao contatar o empregado, o empregador deverá especificar a quantidade de horas a serem prestadas, conforme estabelecido no § 1º do art. 452A, da CLT.

Ao ser convocado o empregado tem o prazo de um dia útil para aceitar ou não ao chamado, sendo que o silêncio será considerado como renúncia tácita. O empregado não está obrigado a aceitar a convocação, sendo que a renúncia não pode ser considerada insubordinação, nem se enquadra em falta grave, para Cisneiros (2018) o empregador que se utiliza da contratação de trabalho intermitente, contrata alguém que não estará a sua disposição, significa dizer que o empregado pode aceitar a convocação ou não, sem precisar prestar nenhum tipo de justificativa. O autor ainda afirma que a nova modalidade de trabalho criou uma anomalia: o empregado não subordinado.

O contrato de trabalho intermitente deve também ser solene, devendo sempre ser celebrado na forma escrita, contendo especificadamente o valor da hora

de trabalho, que segundo o artigo 452A, *caput* da CLT (BRASIL, 2020), não é permitido que a remuneração seja inferior ao salário-mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou convencional.

Nos casos em que o contrato intermitente não for celebrado de forma escrita, conforme o previsto na Lei, o contrato de trabalho deverá ser reputado como um contrato de relação de emprego tradicional, isto é, a forma de contratação considerada deverá ser a de contratação por tempo indeterminado.

3.4 REMUNERAÇÃO DO TRABALHO INTERMITENTE

O principal desafio para o empregado que se utiliza do trabalho intermitente é a incerteza acerca do salário que poderá contar mensalmente, pois o empregado recebe apenas pelas horas efetivamente trabalhadas, e como não há uma previsão ou uma determinação prévia de quantas horas serão trabalhadas, não há previsão do quanto irá receber, o que faz que o trabalhador, mesmo empregado, se equipare à situação de desemprego, deixando-o em total insegurança.

O parágrafo 6º, do artigo 452 A estabelece o regramento para a remuneração do empregado intermitente, *in verbis*:

§ 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

- I - remuneração;
- II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;
- III - décimo terceiro salário proporcional;
- IV - repouso semanal remunerado; e
- V - adicionais legais (BRASIL, CLT, 2020).

A regularidade dos pagamentos devidos ao empregado em razão da prestação do serviço deve acompanhar, até certo ponto os períodos trabalhados conforme previsto no *caput* do artigo acima. Logo, se o trabalhador foi chamado para trabalhar um dia, deverá receber ao final deste dia trabalhado, se for convocado para trabalhar uma ou duas semanas, por exemplo, deverá receber sua compensação ao final do período. No entanto, quando o período prestado for equivalente a um mês, ou se ultrapassar os pagamentos deverão obedecer ao previsto no art. 459 da CLT:

O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1 (um) mês, salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações.

§ 1º Quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido (BRASIL, CLT, 2020).

Ao final de cada período trabalhado o empregado receberá de imediato o pagamento pelo período trabalhado. Se o período for superior a 14 dias, receberá também os valores referentes as férias proporcionais acrescidas do terço constitucional, décimo terceiro salário, repouso semanal remunerado e adicionais legais.

Dessarte, se o empregado trabalhar durante o ano, ao chegar em dezembro não terá direito de receber nada à título de décimo terceiro salário, pois obteve os pagamentos referentes ao décimo terceiro no momento da compensação referentes aos períodos trabalhados.

3.5 MULTA PELO DESCUMPRIMENTO DO CONTRATO

Consoante já mencionado nos tópicos anteriores, a regulamentação para o contrato de trabalho intermitente está prevista no art. 452-A da CLT, e em seu parágrafo 4º, restou regulamentado acerca da multa contratual de 50% do valor referente à remuneração que seria devida pela prestação. Vide o § 4º:

Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo (BRASIL, CLT, 2020).

Dessarte, no momento que o trabalhador aceita a convocação para a prestação de serviço, ambas as partes ficam vinculadas à efetivação do pactuado, logo, se qualquer das partes, sem justo motivo descumprir o contrato, deverá à outra, multa contratual, que deverá ser paga no prazo de trinta dias, permitida a compensação no mesmo prazo.

3.6 FÉRIAS DO TRABALHADOR INTERMITENTE

A previsão legal para as férias do trabalhador intermitente se encontra no § 9º do art. 452-A da CLT (BRASIL, 2020), o qual consta que “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”.

Embora o período de aquisição se assemelhe ao adotado nos demais contratos de trabalho, o regime de férias no contrato intermitente se diferencia do contrato por tempo indeterminado em relação ao momento do pagamento. No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o empregador efetua o pagamento das férias ao momento que o empregado às goza, já no contrato intermitente as férias são pagas ao final de cada período efetivamente trabalhado.

Dessarte, neste período nada será devido ao empregado, se equiparando aos períodos de inatividade, em que não se consideram tempo à disposição do empregador. Resende (2020 p. 355) define as férias no trabalho intermitente como um mês, durante o período concessivo, a qual o empregado não poderá ser contratado pelo mesmo empregador, e nada mais que isto.

O autor ainda explica que o legislador não foi claro ao tratar sobre o período aquisitivo de férias será contado a partir da vigência do contrato, ou se serão considerados para o computo da aquisição apenas o período efetivamente trabalhado. Contudo, segue-se o entendimento de que as soluções mais viáveis seriam adotar a data de aniversário do contrato ou, tendo o empregado laborado em determinado mês, independentemente da quantidade de horas ou dias trabalhados, este deverá constar para fins de aquisição, e se eventualmente não prestar serviço em algum determinado mês, esse não seria considerado como período aquisitivo.

3.7 CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA E FGTS

Como já mencionado anteriormente, o trabalhador intermitente faz jus a remuneração apenas pelos períodos efetivamente trabalhados, da mesma forma acontece com a contribuição previdenciária e depósitos no FGTS, destarte, o funcionário terá direito à contribuição e depósitos, referentes aos valores recebidos pelo trabalho de fato prestado.

O § 8º do art. 452A, estabelece que

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 (BRASIL, CLT, 2020).

Pela própria natureza do contrato, nos meses de inatividade não terá recolhidos a contribuição previdenciária e nem depósitos do FGTS, o que em condições normais, dificultará exponencialmente a soma de tempo para fins de aposentadoria. Resende destaca inclusive que,

em tempos de necessidade de sucessivas reformas da Previdência, a fim de estancar o crescimento do déficit e de evitar a virtual quebra do sistema, soa no mínimo estranha a legitimação de uma modalidade contratual que reduz sensivelmente a arrecadação previdenciária (2020, p. 355).

3.8 CESSAÇÃO DO CONTRATO INTERMITENTE

Ao dispor sobre a regulamentação para o contrato de trabalho intermitente no art. 452-A da CLT, o legislador foi omissivo acerca de qualquer hipótese de cessação do contrato intermitente. Visando preencher esta e outras lacunas na Reforma Trabalhista, foi implantada a Medida Provisória (MP) nº 808, que em relação ao trabalho intermitente modificou o art. 452-A e acrescentou os artigos 452-B ao 452-H.

Acerca da extinção do contrato, tratavam os artigos 452-D e 452-E, *in verbis*:

Art. 452-D. Decorrido o prazo de um ano sem qualquer convocação do empregado pelo empregador, contado a partir da data da celebração do contrato, da última convocação ou do último dia de prestação de serviços, o que for mais recente, será considerado rescindido de pleno direito o contrato de trabalho intermitente. (Vigência encerrada)

Art. 452-E. Ressalvadas as hipóteses a que se referem os art. 482 e art. 483, na hipótese de extinção do contrato de trabalho intermitente serão devidas as seguintes verbas rescisórias:

I - pela metade:

- a) o aviso prévio indenizado, calculado conforme o art. 452-F; e
 - b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990; e
- II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

§ 1º A extinção de contrato de trabalho intermitente permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no FGTS na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 1990, limitada a até oitenta por cento do valor dos depósitos.

§ 2º A extinção do contrato de trabalho intermitente a que se refere este artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego (Vigência encerrada) (BRASIL, MP nº 808, 2017).

Dentre as principais diferenças em relação ao contrato de trabalho convencional e o contrato de trabalho intermitente, se encontra no dispositivo do art. 452-D, regulamentando que o contrato seria considerado rescindido se decorrido o

prazo de um ano sem qualquer convocação do empregado. Contudo, a Medida Provisória não foi convertida em lei, portanto, visto que a regulamentação para o contrato intermitente é omissa em relação à extinção do contrato, aplicam-se as normas gerais para extinção do contrato de trabalho estabelecidas no capítulo V, nos artigos 477 ao 486 da CLT.

4 PRINCIPAIS REFLEXOS DA INCLUSÃO DO TRABALHO INTERMITENTE

Como já mencionado nos tópicos anteriores, o contrato de trabalho intermitente é uma inovação trazida à legislação brasileira pela Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467 de 2017. Previsto na CLT no artigo 443, § 3º, e regulamentado no art. 452-A, o contrato intermitente é definido como um contrato de trabalho subordinado, em que as prestações ocorrem alternadamente com períodos de inatividade, ou seja, a prestação de trabalho não é contínua, determinada em dias, horas ou meses, independente do tipo de atividade do empregador e do empregado (BRASIL, CLT, 2020).

Desde sua entrada em vigor, Columbu (2019, p. 94) relata que, a nova modalidade de contratação trouxe em maior parte insegurança, descontentamento, perplexidade e inúmeros questionamentos aos operadores do Direito. Parte desses questionamentos surgem a respeito da constitucionalidade ou inconstitucionalidade do trabalho intermitente, flexibilização dos direitos e normas trabalhistas, mitigação de alguns dos conceitos básicos do Direito do Trabalho, como por exemplo a subordinação e tempo à disposição do empregador.

Nada obstante, conforme já registrado, o trabalho intermitente tenha sido inserido na jurisdição nacional sob a justificativa de amenizar a situação de desemprego, tirando da informalidade os trabalhadores que prestam serviço de maneira eventual sem qualquer tipo de proteção, os chamados bicos, *freelances*. Contudo, segundo Resende, “obviamente a Lei não alcançará este resultado, pois é evidente que os tomadores de serviço não atuarão no sentido de encarecer a mão de obra que sempre tiveram sem qualquer preocupação com formalização” (2020, p. 359).

No entanto, o autor trata positivamente, o fato da previsão legal do instituto abrir margem à legalização de práticas até então combatidas duramente pelo Ministério Público do Trabalho, Auditoria Fiscal do Trabalho e pela Justiça do Trabalho, tal qual “a jornada móvel e a precarização da relação de emprego mediante a imposição de trabalho constantemente variável, sem qualquer previsibilidade para o trabalhador” (2020, p.359).

Sinceramente concordar totalmente ou até discordar completamente dessa nova modalidade de emprego é profusamente complexo. Talvez o ideal seria tratá-lo como uma relação de trabalho e não como de emprego, visto que, para

certos tipos de contratações esse modelo de contrato até seja viável, como nos casos de empregos de alta temporada ou garçons em determinadas épocas do mês ou semana.

No entanto, trata-se de um instrumento em parte complicado, com diversas lacunas em seu regramento, ademais, na prática a aplicação deste tipo de contrato, resulta no encarecimento da mão de obra, contudo, não revertida ao empregado, em outras palavras, o empregador ao contratar pelos moldes do contrato intermitente terá mais gastos diretos do que em relação aos “bicos” informais, todavia, nem sempre isso será revertido ao trabalhador .

4.1 FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS

O Direito do Trabalho, consoante exposto por Romar (2019, p. 33), nasceu como resultado de uma crise social que se agravava na época, como principal objetivo para a autora, causar a diminuição nos índices de injustiça social, na tentativa de eliminar a desigualdade econômica existente entre as partes da relação de trabalho, o que resultou na proteção do trabalhador como um dos basilares princípios do Direito do Trabalho.

Assim como Martinez (2018, p. 62) também trata o protecionismo no Direito do Trabalho como elemento preservador do equilíbrio contratual, ou seja, o princípio da proteção tem como alvo a proteção do hipossuficiente, para que ambas as partes tenham a possibilidade de se encontrarem em posição equiparada, dado que, na grande maioria das vezes, o empregado se encontra em situação de desvantagem em relação ao empregador.

Ocorre que, a sociedade se encontra em constante mutação, logo, as necessidades enfrentadas no passado já não são as mesmas dos dias atuais e o Direito do Trabalho mais do que qualquer outro ramo jurídico, sofre influência direta das variantes sociais, precisou se adaptar devido a globalização, Leite (2020, p. 391).

A globalização é um termo elaborado para descrever o “processo de intensificação da integração econômica e política internacional, marcado pelo avanço nos sistemas de transporte e de comunicação” (PENA, 2020, p. 1). Para Leite (2020, p. 391-392), a globalização é considerada como fator protagonista para

a concretização da flexibilização das normas trabalhistas, pois este fenômeno se destaca por uma densa transformação no sistema de produção e comercialização.

A flexibilização para Delgado (2019, p. 72) na jurisdição trabalhista, se trata de uma redução da imperatividade das normas ou da intensidade de seus resultados, consoante autorização fixada em Lei ou norma coletiva negociada. No mesmo sentido, Romar considera a flexibilização

um modelo que tem por objetivo tornar menos rígido o sistema de normas trabalhistas, permitindo a adoção de formas opcionais ou flexíveis de estipulação de condições de trabalho, tanto por negociação coletiva como por negociação direta entre empregador e empregado, em detrimento da regulamentação normativa imperativa (2019, p. 107).

Para Nascimento e Nascimento (2015, p. 78), a flexibilização se trata de uma desanexação da rigidez de algumas leis com o objetivo de conceder para as partes mais maleabilidade para alterarem ou reduzirem as condições de trabalho.

A flexibilização trabalhista, em consonância com Delgado, ostenta

importante correspondência com período histórico de crise do Direito do Trabalho, deflagrado no Ocidente a partir do final dos anos de 1970, em meio à estruturação de nova hegemonia político-cultural, de matriz liberalista, que iria perdurar por algumas décadas. Sob o impulso do argumento motor de que o Direito do Trabalho clássico criava obstáculos desnecessários e inconvenientes à livre gestão das relações econômicas e sociais (2019, p. 75).

Desse modo, em um dado momento começaram a surgir diversas narrativas e interpretações para a legislação trabalhista, à busca uma nova percepção de gestão da força de trabalho para suprir as necessidades econômicas para o sistema capitalista, o que de fato gerou maior concentração de renda, contudo, o autor ainda registra que, nos locais em que se aderiram tais orientações político-ideológicas, da mesma maneira que houve maior concentração de renda ocorreu a precarização nas condições de trabalho e por consequência, na segurança do trabalhador.

No Brasil, desde o surgimento da CLT, o primeiro momento que podemos observar a flexibilização de alguns instrumentos normativos trabalhistas, aconteceu através da Constituição Federal de 1988, em seu art. 7º, estabelecendo a possibilidade por meio de negociação coletiva, de diminuição salarial, de compensação de jornada de trabalho e fixação de jornada diferenciada para os turnos ininterruptos de revezamento.

Contudo, por diversos motivos, como as crises sociais e econômicas que tem se arrastado pelos últimos anos, tal flexibilização não tem sido suficiente, “essa nova realidade” apontada por Leite (2020, p. 392), é contraposta à rigidez da legislação trabalhista, influenciando mais ainda na mudança para suprir os avanços tecnológicos e crises econômicas que a sociedade tem enfrentado.

4.1.1 Flexibilização e desregulamentação das normas trabalhistas

É importante ressaltar que, todavia, a desregulamentação e a flexibilização sejam semelhantes, não possuem o mesmo conceito. Romar (2019, p. 108), afirma que a desregulamentação consiste na ausência de proteção do trabalhador perante o Estado, neste caso o Estado deixa de intervir nas relações de trabalho, deixando a tarefa de regulamentação de condições de trabalho e os direitos e obrigações dela inerentes para as próprias partes, já na flexibilização ocorre uma redução na imperatividade estatal, contudo, ainda está presente a intervenção do Estado, no entanto de forma mais branda, desse modo, o Estado ainda é responsável por estabelecer normas básicas de proteção ao trabalhador, preservando os bens jurídicos fundamentais. A autora ainda relata que na desregulamentação a autonomia privada é exercida em sua plenitude, tanto na sua forma individual quanto na coletiva.

4.2 CRÍTICAS AO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Consoante relatado anteriormente, o contrato de trabalho intermitente é uma modalidade contratação que permite uma prestação de serviços de maneira não contínua, havendo alternância entre períodos de atividade e inatividade, essa característica é a que mais gerou e ainda gera críticas acerca do trabalho intermitente. Leite (2020, p. 498), considera o contrato de trabalho intermitente uma nítida tendência, da concepção dos empresários que patrocinaram a Reforma Trabalhista, na tentativa de transmitir os riscos inerentes da atividade econômica para o empregado, para a obtenção de maior lucratividade.

Resende, relata que diante tantas incertezas e insegurança,

o contrato de trabalho intermitente constitui, talvez, a maior afronta ao sistema de proteção ao trabalho de toda a Reforma Trabalhista. Não por outra razão, tem sido

duramente criticado pela doutrina, bem como por operadores do direito do trabalho em geral (2020, p. 357).

Visto que sua inclusão ao regramento trabalhista nacional trouxe uma perspectiva oposta para a relação de emprego em relação a subordinação e o tempo à disposição do empregador, além das inúmeras dúvidas que surgiram em relação a sua constitucionalidade, segurança jurídica para o empregado, a aplicabilidade do contrato, dentre outras.

4.2.1 Inconstitucionalidade

O Direito do Trabalho nacional está sendo reescrito, no entanto, consoante a explanação de Lourenço Filho (2020, p. 1), os autores do texto, não se situam nos escritórios, nos comércios, nas fábricas ou lavouras ou canteiros de obras. Quem comanda essas mudanças é uma entidade abstrata que se achou conveniente denominar “mercado”, acarretando uma série de decisões e normas com cunho verdadeiramente opostas à Constituição, como a modalidade de trabalho intermitente, do qual grande parte da doutrina o considera inconstitucional.

Leite (2020, p. 498), considera essa nova modalidade de contratação manifestamente inconstitucional, pois nesse tipo de contrato o trabalhador receberá remuneração apenas quando convocado pela empresa, que se utiliza do serviço do empregado e depois o descarta, como se fosse um objeto, ferindo os princípios da dignidade da pessoa humana do cidadão, da busca pela correção das desigualdades sociais, sendo que o trabalhador poderá receber menos que o mínimo estabelecido ou ainda nada receber durante um mês ou meses.

No mesmo sentido, Jorge Neto e Cavalcante entendem que a condição de trabalho estabelecida na modalidade de trabalho intermitente afronta o princípio da dignidade humana previsto na Constituição Federal de 1988, art. 1º, III, pois a norma jurídica que o prevê coloca o trabalhador numa condição de mero objeto, como ferramenta, equipamento, maquinário, à disposição da atividade econômica empresarial” (2019, p. 1081), os autores ainda explanam que o contrato de trabalho intermitente contraria ao mesmo tempo a vedação ao tratamento desumano previsto no art. 5º, III, CF e a própria finalidade do Direito do trabalho, a melhoria social do trabalhador art. 7º, *caput*.

Os autores ainda compreendem que a ausência de jornada pré-estabelecida contrapõe o disposto no art. 7º, XIII da CF/88, que limita a duração do trabalho normal. Os autores compartilham do entendimento que, “se há um limite de duração do trabalho normal, é porque o pressuposto essencial do direito do trabalho é ter uma jornada normal” (2019, p. 1081). Além disso, a falta do expediente convencional impede a aplicação do inciso XVI, que prevê a remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% à do normal.

No tocante à pretensão legislativa da remuneração do contrato de trabalho intermitente, os autores também o consideram inconstitucional, ao prever o emolumento apenas do período efetivamente trabalhado, trazendo um novo significado para o conceito de trabalho.

Isso porque a ausência de garantia de jornada e, por conseguinte, de salário não garante a subsistência do trabalhador e de sua família com pagamento do salário-mínimo mensal constitucional (art. 7º, IV e VII) nem o acesso a direitos sociais como trabalho, moradia, alimentação, saúde, segurança (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019, p. 1082).

Além do mais, os autores criticam que, ao transmitir para o trabalhador os riscos da atividade econômica, o contrato de trabalho intermitente atenta ainda contra a função social do trabalho e de propriedade que se encontram estabelecidos na Constituição nos artigos 1º, V; 170 *caput* e inciso III, e por fim no artigo 5º, XXIII.

4.2.1.1 Férias e 13º salário

Além de ferir os princípios constitucionais mencionados anteriormente, o contrato de trabalho intermitente fere ainda o estabelecido na Constituição Federal de 1988 acerca das férias e décimo terceiro salário, previstos no art. 7º, incisos VII e XVII, *in verbis*:

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

[...]

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

[...]

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; (BRASIL, CF, 2020).

Como já mencionado, no trabalho intermitente o trabalhador recebe a remuneração correspondente ao período efetivamente trabalhado acrescentados os adicionais de décimo terceiro e 1/3 de férias ao final de cada período, com isso,

estes adicionais perdem um pouco de sua essência, dado que perdem um de seus focos principais, que é promover maior segurança ao trabalhador, o que não acontece tornando tais institutos em meras partículas da remuneração salarial.

Para Jorge Neto e Cavalcante, esta particularidade constitui uma “extinção de direitos por via indireta, pois ao parcelar seu pagamento, o empregado nada teria a receber no final do ano a título de 13º salário, tampouco a título de férias quando estas lhe forem concedidas” (2019, p. 1082).

Os autores ainda relatam que ao prever o gozo de férias anuais somadas de 1/3 em seu art. 7º, inciso XVII, a Constituição Federal objetivou, além de proporcionar o descanso remunerado e proteção do empregado, concedeu o direito de lazer, instituído em seu art. 6º.

Com relação ao gozo das férias no trabalho intermitente, o § 9º do art. 452-A, CLT, preserva somente o direito de o trabalhador não ser convocado por um mês após o período de aquisição, o que por sua vez, não corresponde ao descanso remunerado, consoante as férias ordinárias. Desse modo, o trabalhador ficaria um mês sem ser convocado para a prestação de serviços e sem nada auferir durante o período, em nada o distinguindo então, dos períodos de inatividade.

Nesse sentido, Jorge Neto e Cavalcante (2019, p. 1082) se baseiam ainda no art. 129 da CLT, o qual sustenta que “todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração” (BRASIL, CLT, 2020), para expor que o § 9º do art. 452-A, CLT, não pode ser compreendido “mero gozo de férias sem remuneração, visto que viola a Constituição e se encontra em dissonância com a própria CLT” (2019, p. 1082).

Desse modo, em conformidade com a Constituição Federal de 1988, no art. 7º, inciso XVII, que dispõe sobre as férias anuais remuneradas, em outras palavras, pagas no momento da fruição do período de descanso, o regulamento previsto no art. 452-A, § 9º, que prevê o pagamento das férias proporcionais ao fim de cada período de prestação de serviço é inconstitucional, não devendo ser aplicado.

Quanto ao 13º salário, Resende (2020, p. 357) explica ser o contrato de trabalho intermitente inconstitucional, pois além de afrontar o direito fundamental do trabalhador nos limites de duração do trabalho, nas férias remuneradas, confronta também no 13º salário. O pagamento do 13º salário, assim como o 1/3 de férias, é

efetuado ao fim de cada período, calculados sobre o valor da remuneração devida correspondente ao serviço prestado.

Jorge Neto e Cavalcante (2019, p. 1082) julgam que o efeito concreto do trabalho intermitente é eliminar o direito previsto no art. 7º, inciso VIII, perdendo seu aspecto de salário extra pago ao final do ano, concluindo no mesmo sentido de que o contrato de trabalho intermitente é inconstitucional em relação ao pagamento do 13º salário.

4.2.1.2 Salário-mínimo

Previsto na Constituição Federal de 1988, no art. 7º, inciso IV, considerado como direito dos trabalhadores urbanos e rurais:

o 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 (BRASIL, CF, 2020);

Teoricamente a modalidade de contratação intermitente “respeita” o disposto no art. 7º, inciso IV, da CF, pois consoante já mencionado, o trabalhador intermitente não receberá remuneração inferior ao salário-mínimo, referente ao período trabalhado, ou seja, o valor da hora do trabalhador intermitente não poderá ser inferior ao valor da hora do salário-mínimo, ou do piso salarial da mesma categoria, no mesmo sentido na concepção de Veiga,

o trabalhador intermitente não poderá receber, pelo período trabalhado, tratamento econômico e normativo menos favorável do que aquele dispensado aos demais empregados no exercício da mesma função, ressalvada a proporcionalidade temporal do trabalho (2019, p. 16).

No entanto, a regulamentação do contrato de trabalho intermitente deixa o trabalhador em situação de completa vulnerabilidade, pois não existe nenhuma previsão do quanto o trabalhador vai auferir ao final do mês trabalhado, podendo nada receber, se efetivamente não prestar serviços a nenhum empregador. O que indiretamente afronta o estabelecido na Constituição quanto ao salário-mínimo.

Jorge Neto e Cavalcante pontuam que a remuneração é elemento essencial para a relação de emprego, de modo que, “sem retribuição, não há contrato de trabalho nem atividade laboral em sentido jurídico. A retribuição está pressuposta na relação de emprego, estando assegurado o direito a uma

remuneração mínima” (2019, p. 1082). Desse modo, como pode o trabalho intermitente constituir vínculo de emprego, sendo que o trabalhador pode receber menos que o salário-mínimo previsto ou até mesmo, ficar mês ou meses sem receber?

Leite (2019, p. 470) declara seguramente que tal modalidade contratual é manifestamente exploratória, pois trata o trabalhador como uma máquina descartável, desconstruindo toda ideia constitucional de proteção à cidadania, de implementação de melhorias das condições sociais dos trabalhadores e de uma sociedade mais livre, justa e solidária.

4.2.1.3 Ação direta de inconstitucionalidade (ADI)

Ainda, com relação à constitucionalidade ou inconstitucionalidade do trabalho intermitente, tramitam no STF, as Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADI) 5826, 5829 e 6154, apensada aos autos principais no dia 09 de setembro de 2020. Como informações do portal do STF (BRASIL, 2020), as ADIs tem como relator o ministro Edson Fachin e requerentes respectivamente a FENEPOSPETRO - Federação Nacional dos empregados em postos de serviços de combustíveis e derivados de petróleo, FENATTEL - Federação Nacional dos trabalhadores em empresas de telecomunicações e operadores de mesas telefônica e CNTI - Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria (incluída no dia 09 de setembro de 2020).

Destinadas a questionar os artigos 443, *caput* e §3º, 452-A e respectivos parágrafos, da CLT referentes ao trabalho intermitente, na redação dada pela Lei 13.467/2017. Mencionando como violados os dispositivos constitucionais do artigo 1º, *caput*, incisos III e IV, artigo 5º, *caput*, incisos III e XXIII, artigo 6º, *caput* e artigo 7º, incisos, IV, V, VII, VIII, XIII, XVI e XVII. (LEITE, 2020, p. 499).

As ADIs no momento encontram-se conclusas ao Relator(a), e foram incluídas no calendário de julgamento pelo Presidente, com data prevista para o dia 26 de novembro de 2020 (BRASIL, STF, 2020).

4.3 NOVOS SENTIDOS PARA A SUBORDINAÇÃO E NÃO EVENTUALIDADE

O contrato de trabalho intermitente possui uma abordagem diferente em relação a alguns dos elementos caracterizadores essenciais da relação de emprego, como a subordinação e a não eventualidade.

Como já tratado anteriormente, a subordinação é caracterizada pela dependência ou obediência do trabalhador com o empregador, pela qual o trabalhador se compromete a acolher as ordens e direção empresarial do empregador em sua prestação de serviço. Nascimento e Nascimento (2015, p. 182) conceituam a subordinação como a situação que se encontra o empregado, em função do limite de autonomia de vontade estabelecido na relação contratual, remetendo ao empregador o poder de direção acerca da atividade que exercerá, os autores ainda tratam a subordinação e o poder de direção como dois lados de uma moeda, uma vez que a situação de subordinação cabe ao empregado enquanto o poder da direção pertence ao empregador.

No contrato de trabalho intermitente a subordinação ainda se faz presente, contudo, de uma forma diferente. Vejamos, em um contrato de emprego convencional de trabalho o empregado não possui a liberdade de escolher se vai trabalhar ou não, pois no próprio contrato encontra-se estabelecida a jornada de trabalho, pela qual o trabalhador ao firmar o contrato fica vinculado à ele, devendo nesse caso cumprir a carga horária nele estabelecida. Já no contrato de trabalho intermitente, o trabalhador, ao ser convocado para o trabalho, poderá decidir se irá ou não trabalhar, não sendo caracterizada insubordinação caso o trabalhador decida não aceitar a convocação.

Resende (2020, p. 352) frisa que o trabalho intermitente afeta o sentido da subordinação apenas em relação a liberdade do empregado aceitar ou não a convocação para o trabalho, caso aceite o convite, durante o período da prestação do serviço, o empregado deve se submeter ao poder de direção do empregador, não podendo escolher o trabalho que será desempenhado.

Com relação a não eventualidade, muito se discutiu na inclusão do trabalho intermitente se houve ou não afronta a esse requisito. Lembrando que pelo caractere da não eventualidade, prestação de serviço não acontece de maneira esporádica, não se verificando uma vez ou outra, de vez em quando, o que exige de

ambas as partes, trabalhador e empregador, comprometimento na execução contínua de suas obrigações.

Resende (2020, p. 350) esclarece que, a jurisprudência e a doutrina consentiram em tratar não eventualidade como aquilo que se reproduz de maneira ponderadamente esperada, ou seja, o autor conceitua trabalhador não eventual como, aquele que presta serviços continuamente, de forma repetida, nas atividades permanentes do tomador, e a este vinculado juridicamente, ainda que por curtos períodos. Desse modo, considera-se que o trabalho intermitente não fere a não eventualidade, pois apesar de não haver uma previsão específica para a próxima convocação do trabalhador, existe uma espera de convocação, como caráter de permanência na relação de emprego por tempo indeterminado.

4.4 CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE SOB O PONTO DE VISTA DO TRABALHADOR

Com o objetivo de criar meios para superar as crises econômica e social que o país tem enfrentado nos últimos anos, a Reforma Trabalhista introduziu no ordenamento jurídico trabalhista nacional diversas mudanças para regulamentar os direitos da classe trabalhadora. Conforme já abordado anteriormente, dentre as mudanças que sucederam a Reforma, a mais polêmica foi a criação do contrato de trabalho intermitente, pois, essa modalidade gerou uma descaracterização abrupta nos conceitos de subordinação e tempo à disposição do empregador, além das polêmicas inovações “sem diversas das proteções, vantagens e garantias estruturadas pelo Direito do Trabalho” (DELGADO, 2019, p. 672).

Por mais que o legislador tenha inserido o trabalho intermitente no país com a intenção de diminuir o número de desempregos e formalizar as prestações de serviços informais, mais conhecidas como “bicos”, para o trabalhador a utilização do contrato de trabalho intermitente não se difere em muito à situação de desemprego, visto que nesse contrato o trabalhador se encontra em condição de completa vulnerabilidade, sem uma previsão do quanto irá trabalhar e receber.

Positivamente, Silva (2018 p. 1) pontua que no contrato de trabalho intermitente o trabalhador tem a oportunidade de escolher se irá ou não executar determinado serviço, ou seja, o trabalhador poderá aceitar ou não a convocação para a prestação de serviço sem qualquer justificativa ou punição. O trabalhador

ainda, tem a possibilidade de prestar serviços para diversas empresas ao mesmo tempo, possuindo a mesma atividade econômica ou não, o que proporciona ao empregado a oportunidade de explorar seu conhecimento em diversas áreas de atuação, que podem servir como experiência para o trabalhador escolher uma carreira profissional.

No entanto, Veiga (2019, p. 24) pontua que embora o trabalhador possa prestar serviços para diversos empregadores e, em tese, organizar seu tempo da vida pessoal, surge o questionamento se esta suposta autonomia e liberdade, como também a possibilidade de trabalhar em diversos empregos, não acarretarão em excessivo desgaste físico e mental para o empregado, sem mencionar na constante preocupação relativa à incerteza quanto a previsão do quanto irá trabalhar e conseqüentemente o quanto irá auferir ao final de cada mês.

Cabe ainda salientar que nesse tipo de contrato, o trabalhador acaba assumindo os riscos da atividade econômica, pois se

não há demanda de clientes na atividade econômica conseqüentemente não há demanda de trabalho e assim o trabalhador não será convocado e não perceberá remuneração, pagando com seu próprio sustento a falta de demanda do negócio que jamais deveria ser obrigado a sustentar os riscos (SALES; OLIVEIRA, 2018, p. 78).

Dessarte, analisando os pontos positivos e negativos para o trabalhador em relação ao trabalho intermitente, predominam os pontos negativos, pois em relação ao contrato de trabalho convencional o trabalhador sofreu perda de muitas vantagens e direitos, além das inúmeras dúvidas acerca da constitucionalidade e sobre a aplicação dessa modalidade contratual.

4.5 CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE SOB O PONTO DE VISTA DO EMPREGADOR

Um dos principais objetivos para as empresas que contratam nessa modalidade de trabalho é o financeiro, diminuir os gastos empresariais quanto a contratações e desligamentos dos colaboradores, visto que consoante Sales e Oliveira, com a possibilidade de contratar o trabalhador conforme sua necessidade, “o empregador deixa de ter de arcar com o trabalhador que vai ao posto de trabalho, mas fica ocioso por falta de demanda” (2018, p. 78).

A utilização do contrato de trabalho intermitente claramente trouxe maior número de vantagens para o empregador do que para o trabalhador, pois segundo Marques (2020, p. 1), além da economia que pode ser gerada ao empregador através da utilização do trabalho intermitente, a nova modalidade trouxe ainda, mais segurança jurídica ao empregador em relação aos contratos que tem como característica essa prestação de trabalho não continuada.

De fato, a Reforma Trabalhista com seu viés voltado à flexibilização das normas trabalhistas, liberdade negocial e redução dos custos trabalhistas, inseriu normas mais favoráveis ao empregador, como se observa na regulamentação do trabalho intermitente, que visa a redução de custos e maior segurança jurídica.

Quanto a aplicação do contrato de trabalho intermitente ainda não se demonstraram desvantagens ou prejuízos ao empregador, contudo, a regulamentação do trabalho intermitente prevista na CLT, em alguns de seus artigos deixa margem para interpretações distintas, logo é recomendável ao empregador antes de optar por essa modalidade de contratação, procurar conhecer à finco este instrumento.

4.6 RESULTADOS DA APLICAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Desde sua entrada em vigor, o trabalho intermitente tem gerado saldo positivo nas contratações da modalidade. O Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged) do Ministério da Economia aponta que no ano de 2018, a contratação nos moldes do trabalho intermitente gerou 69,9 mil admissões e 19,9 mil desligamentos, finalizando o ano com o saldo positivo superior a 50 mil empregos (BRASIL, 2019, p. 1), em 2019 o saldo positivo ficou em 85.716 empregos com carteira assinada (BRASIL, 2020, p. 1) .

Apesar de não alcançar os resultados esperados pelo legislador, que esperava respostas ainda mais expressivas e imediatas com a introdução do Trabalho intermitente, Carvalho (2020, p. 256) relata uma clara aceitação do contrato intermitente pela parte do empregador e uma expressiva contratação através dessa nova modalidade contratual.

Contudo o Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos – DIEESE (2020, p.1-2), expõe que apesar do crescimento no

número de contratações através do contrato intermitente, nos contratos intermitentes referentes ao ano de 2018, 11% não geraram atividade ou renda, ou seja, muitos dos contratos intermitentes passaram grande parte do ano engavetados, inativos.

Ademais, o DIEESE inteirou que nos contratos firmados no ano de 2018 a remuneração média mensal ficou em cerca de 80% do salário-mínimo vigente na época, contando da data da admissão meses trabalhados ou não. Embora o trabalhador tenha a possibilidade de prestar serviços para mais de um empregador, a grande maioria dos trabalhadores possuem vínculo com apenas um empregador.

O departamento ainda analisou os 62 mil vínculos intermitentes ativos em dezembro de 2018, pontuando que desses 62 mil vínculos, apenas 36 mil registraram alguma atividade em dezembro de 2019, e dentre os que perceberam alguma atividade, 43% receberam em média R\$ 954,00, mais especificamente, renda inferior ao salário-mínimo.

Dessarte, apesar do crescimento constante na utilização dos contratos de trabalho intermitente, uma fração dessa modalidade sequer saiu do papel, além do que, consoante ao abordado anteriormente, o contrato de trabalho intermitente deixa o trabalhador em situação de instabilidade e vulnerabilidade, visto que em boa parte das vezes, a remuneração média alcançada nesse tipo de contrato permanece abaixo do salário-mínimo.

4.7 TRABALHO INTERMITENTE EM TEMPOS DE COVID-19

O ano de 2020 ainda nem terminou e já entrou para a história como um momento de grave crise mundial com impactos imensuráveis e inéditos na economia e na sociedade. O Brasil que mesmo antes da pandemia, vinha enfrentando uma grave crise econômica e social, obrigou-se a alterar a rotina praticamente do país inteiro para tentar conter o contágio da doença, introduzindo normas para promover o isolamento social, o que agravou ainda mais a crise enfrentada pelo país nos últimos anos.

Na economia, a paralização ou a diminuição de produção em diferentes ramos da indústria resultou na intensificação da crise econômica pela pandemia do Covid-19, é o que melhor explica o DIEESE:

No Brasil, os impactos da Covid-19 têm sido terríveis sobre uma economia que ainda não se recuperou do biênio recessivo de 2015/16, seguido por três anos de baixo crescimento, e que carrega a herança histórica de alta

informalidade do trabalho; desigualdade de renda; dependência dos fluxos de capitais estrangeiros e de tecnologia internacional; e condições precárias de vida para a maioria da população (2020, p. 1).

O início da pandemia com a paralização resultou em um aumento significativo no número de desligamentos nos empregos formais, consoante os dados apresentados pelo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged) do Ministério da Economia, em abril de 2020 foram registradas 635.025 admissões e 1.562.623 desligamentos, resultando em um saldo negativo de 927.598, situação que diminuiu, contudo se manteve em maio que obteve o saldo negativo de 355.933 em empregos formais (BRASIL, 2020, p. 5-6), em outras palavras, só nos meses de abril e maio deste ano o Brasil acumulou quase um milhão e trezentos mil a mais de desempregados em consequência do Covid-19.

Apesar dos rompimentos terem sido praticamente generalizados nos contratos de trabalho durante a pandemia, nos contratos de trabalho intermitente houve crescimento, que segundo o Caged do Ministério da Economia (2020, p. 1), de janeiro a agosto deste ano o trabalho intermitente gerou saldo positivo de 35.767 de novas vagas, números modestos se comparados ao número de empregos formais, contudo foi uma das poucas áreas que registrou uma situação um pouco melhor durante a pandemia.

Solmucci (2020, p. 1) relata que o contrato de trabalho intermitente tem sido uma ferramenta essencial para o empregador durante a retomada gradual das atividades na pandemia. Já que muitas relações de emprego foram rompidas nesse período, o retorno precisa ser cauteloso e com poucos custos, visto que ainda há muita incerteza em relação a retomada das atividades, se o movimento voltará logo ou se será de forma gradual.

Desse modo, a incerteza ocasionada pelo Covid-19, tem engajado a contratação de maneira intermitente e inibido a realização de novos os contratos integrais. O que tem sido viável ao empregador que somente aciona o trabalhador no momento que precisa, e para o trabalhador, nesse contexto social em que vivemos, tem sido a única opção, que em situação de desemprego, é melhor trabalhar um ou dois dias por semana do que ficar parado sem nada a receber.

4.8 UMA NOVA PERSPECTIVA SOBRE O DIREITO DO TRABALHO E AS RELAÇÕES DE EMPREGO

A era digital trouxe consigo novas perspectivas para as relações em geral no cenário atual, novos entendimentos estão sendo lançados quase que instantaneamente e na mesma velocidade muitos dos conceitos e valores outrora fundamentais, estão sendo deixados de lado. Da mesma forma tem ocorrido com o Direito do Trabalho, que perante diversas e seguidas crises econômicas e sociais enfrentadas pela sociedade nos últimos anos, gerou e ainda gera uma nova perspectiva sobre os direitos trabalhistas.

A mitigação das normas e princípios de proteção ao trabalhador em busca de eficiência econômica, estão cada vez mais se tornando realidade nas relações de trabalho, equiparando as relações de emprego em relações comerciais comuns. Antunes (2019, p. 1) explana que nos últimos anos, temos presenciado uma explosão no setor de serviços, isso significa que tem aumentado sucessivamente a realização do trabalho sem vínculo de emprego impulsionada pelo empreendedorismo, pelo fato desse setor promover mais ganhos financeiros para ambas as partes do contrato.

Amorim (2020, p. 1) aponta que embora a legislação trabalhista antes da reforma fosse incompleta e tolerasse de algum modo a informalidade, de certa forma ainda regulava direitos de um núcleo do mercado de trabalho, o que através da Reforma Trabalhista, foi mitigado. Apesar desse fenômeno ter se efetivado a pouco no Brasil através da Reforma Trabalhista, consoante já mencionado anteriormente, não se trata de uma novidade no âmbito trabalhista de outros países, ou seja, essa nova perspectiva sobre os direitos trabalhistas e as relações de emprego é um acontecimento internacional, senão global.

Mas enfim, do que se trata essa nova perspectiva sobre as relações de emprego e o direito do trabalho? Basicamente, pelos conteúdos estudados até aqui, podemos considerar essa nova perspectiva como uma forma de prestação de serviços que, na grande maioria das vezes é informal e autônoma, nesses casos o trabalhador deixa de lado grande partes de seus direitos trabalhistas de assalariado e passa prestar serviços de forma autônoma e informal.

Antunes (2019, p. 1) relata que esta modalidade tem crescido muito no Brasil nos últimos anos, principalmente em meio à crise, que evidenciou um termo

tão mágico quanto mistificador, o empreendedorismo, ainda mais quando o Legislador, há alguns anos com políticas de retratação, lançou inclusão do Simples, do Micro Empreendedor Individual (MEI), o que para o autor, tornou a classe trabalhadora atual em um novo proletariado de prestação de serviços, principalmente da era digital, pois além do trabalhador laborar por longas jornadas de trabalho, é remunerado abaixo dos níveis necessários para a sobrevivência.

Na informalidade o trabalhador consegue receber mais pelo serviço prestado em relação ao assalariado, contudo, essa modalidade ainda é muito criticada pela doutrina pois, deixa o trabalhador em situação de desemprego, pois não existe nenhuma garantia de quando e quanto irá trabalhar, além de não possuir, segundo Amorim (2020, p. 1), muitas das coberturas ou direitos que o empregado assalariado possui, como: auxílio-maternidade, previdência, acidentes de trabalho, qualificação profissional, dentre outros. O autor ainda relata que o desenvolvimento socioeconômico sustentável está condicionado à formalização do trabalho na busca de um padrão decente de trabalho para a redução da pobreza e da desigualdade.

O autor ainda conclui que apesar da questão de a informalidade continuar sendo um problema a ser atacado, “revelou-se que o crescente contingente de trabalhadores autônomos também é dependente do andamento da economia e, dentro dela, da renda disponível de empresas e famílias” (AMORIM, 2020, p. 1).

Por isso, acredita-se que pelo crescente número de prestadores de serviços é preciso que se estabeleça um tipo de regulamentação que amenize a instabilidade proveniente da atividade e, ao mesmo tempo, considere a natureza comercial que da mesma forma semelha qualificar essa atividade.

5 CONCLUSÃO

O presente trabalho de conclusão de curso teve como objeto o estudo do contrato de trabalho intermitente, incluído na legislação brasileira através da Lei nº 13.467/17, e seus reflexos sobre as relações de emprego e no Direito do Trabalho pátrio.

No primeiro capítulo, ao abordarmos um pouco do contexto histórico que nasceu o Direito do Trabalho e a relação de emprego com seus elementos caracterizadores, podemos perceber que a origem e a manutenção do Direito do Trabalho estão intrinsecamente ligadas à sociedade e ao seu contexto social, logo, suas mudanças, são resultados das necessidades nas relações trabalhistas.

Compreendendo os conceitos de relação de emprego e contrato de trabalho, tratados no primeiro capítulo, podemos verificar ainda os motivos pelos quais o contrato de trabalho intermitente gera diversos debates e críticas, visto que suas características são demasiadamente distintas aos conceitos estabelecidos para a relação de emprego.

No segundo capítulo, tratamos especificamente sobre o trabalho intermitente, sua origem e sua aplicação, direcionando nossa pesquisa na comparação entre o modelo nacional e as experiências vivenciadas em outros países que tem essa modalidade de trabalho implantada a mais tempo, como a Espanha e a Inglaterra, que serviram de modelos para o legislador ao inserir o contrato de trabalho intermitente no Brasil.

Dos regimes analisados no item correspondente a origem do contrato intermitente, verificamos que são realmente muito semelhantes ao modelo de trabalho intermitente nacional, contudo no *fijo-discontinuo* proveniente da Espanha o contrato que indispensavelmente deve ser na forma escrita, conterà uma indicação de duração estimada de trabalho, o que não ocorre no modelo nacional, que não possui uma carga horária mínima estabelecida, sequer ao menos pré-estabelecida.

Dessarte, a legislação define o contrato de trabalho 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. Com os estudos realizados até o momento, podemos definir o contrato de trabalho intermitente como uma modalidade de contratação em que o trabalhador, apesar de empregado, encontra-se em situação semelhante a de

desemprego, visto que prestará serviços conforme as necessidades do empregador, sem saber ao certo o quanto irá trabalhar e por consequência, sem saber o quanto conseguirá receber.

Tendo em vista essas considerações iniciais, analisando o Direito do Trabalho como um todo, incluindo o direito nacional e estrangeiro e o respeito ao princípio da dignidade humana e a valorização social do trabalho, buscou-se compulsar os reflexos decorrentes da instituição do trabalho intermitente nas relações de emprego.

Consoante descrito inúmeras vezes em nosso trabalho, o contrato de trabalho intermitente é uma inovação trazida à legislação pátria através da Reforma Trabalhista que aconteceu em 2017, que surgiu com o propósito de regulamentar as relações de trabalhos informais que ocorrem de forma esporádica, os denominados “bicos”.

Apesar do legislador tentar justificar a inclusão do contrato intermitente pontuando que a regulamentação desse tipo de prestação de serviço acarretará a diminuição do desemprego em meio a crise estabelecida no país, em nossa pesquisa podemos observar que, a maioria esmagadora da doutrina e dos operadores do Direito se posicionam contra essa modalidade, pois além de apenas mascarar os números em relação ao desemprego, essa modalidade é contrária a diversas garantias fundamentais do trabalhador, e por muitos, este contrato de trabalho é considerado inconstitucional em relação a percepção de duração do trabalho, 13º salário, férias e salário-mínimo.

Além do mais, embora o trabalhador possa prestar serviços para diversos empregadores e, em tese, organizar seu tempo da vida pessoal, essa suposta autonomia e liberdade, como também a possibilidade de trabalhar em diversos empregos, podem acometer em excessivo desgaste físico e mental para o empregado, sem mencionar a constante preocupação relativa à incerteza quanto do quanto irá trabalhar, pode afetar sua saúde e bem-estar, até mesmo sua dignidade.

Todavia, o estudo acerca do trabalho intermitente trouxe a nossa percepção que no contexto atual o Direito do Trabalho e as relações de emprego estão sofrendo mais uma vez pelos reflexos advindos das mudanças sociais, pois o próprio trabalhador por muitas vezes tem buscado no empreendedorismo e na informalidade seu sustento, deixando de lado os direitos inerentes do assalariado, pela possibilidade de alcançar uma renda maior.

Apesar de grande parte da doutrina não ser totalmente a favor da flexibilização das normas trabalhistas, concluímos que, o grande número de trabalhadores autônomos também é condicionado ao andamento da economia e, através dessa modalidade, se obtém a renda de diversas famílias e empresas. Ante a isso, é necessário que se estabeleçam regramentos que amenizem a instabilidade proveniente da atividade, sem descaracterizar totalmente a natureza comercial que possui esta atividade.

Por fim, mesmo em um contexto econômico e social que possui um vasto número de trabalhadores autônomos e informais, podemos perceber que é pacífico o entendimento pela doutrina que o desenvolvimento socioeconômico sustentável está condicionado à formalização do trabalho na busca de um padrão decente de trabalho para a redução da pobreza e da desigualdade, considerando que a desregulamentação disfarçada de flexibilização dos direitos fundamentais do trabalhador, como ocorre com o trabalho intermitente, não é a solução para a diminuição do desemprego e ascensão econômica.

REFERÊNCIAS

ALIENAÇÃO *in* Dicio Dicionário online de português. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/alienacao/>. Acesso em: 17 out. 2020.

ALVES, Amauri César. Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica. **Juslaboris**. 2019. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/150638/2019_alves_amauri_trabalho_intermitente.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 26 de out. 2020. Acesso restrito.

AMORIM, Wilson Aparecido Costa de. Futuro do Trabalho no Brasil: Cuidar das Instituições. **Revista de Administração de Empresas**. vol.60 n.5 São Paulo set./out. 2020. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-75902020000500371&script=sci_arttext&tling=pt. Acesso em: 16 nov. 2020.

ANTUNES, Ricardo. Futuro do Trabalho. [Entrevista cedida a] Marcos Hermanson. **Brasil de Fato**, São Paulo, abr. 2019. Disponível em: <https://www.brasilefato.com.br/2019/04/29/trabalho-precario-intermitente-e-a-antessala-do-desemprego-diz-ricardo-antunes>. Acesso em: 13 nov. 2020.

BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do trabalho: teoria geral, contrato de trabalho e segurança e saúde no trabalho**. 8. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2018. 9788553600304. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553600304/>. Acesso em: 21 Out 2020. Acesso restrito.

BASTOS, Cynara. Trabalho intermitente não gera vagas e remunera abaixo do mínimo. [Entrevista cedida a] Elaine Ortiz. *Exponencial*. 2020. Disponível em: <https://www.creditas.com/exponencial/contrato-trabalho-intermitente/>. Acesso em: 21 set. 2020.

BONNA, Ana Paula. A vedação do retrocesso social como limite à flexibilização das normas trabalhistas brasileiras. **Juslaboris**, Belo Horizonte, v.47, n.77, jan./jun. 2008. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/74089/2008_bonna_aline_vedacao_retrocesso.pdf?sequence=1. Acesso em: 02 de nov. 2020.

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**, de 16 de julho de 1934 Disponível em: <https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/92083/constituicao-da-republica-dos-estados-unidos-do-brasil-34#>. Acesso em: 30 set. 2020.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 set. 2020.

BRASIL. **Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998**. Dispõe sobre o serviço voluntário e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9608compilado.htm. Acesso em: 14 de out. 2020.

BRASIL. **Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/mpv/mpv808.htm#:~:text=MEDIDA%20PROVIS%C3%93RIA%20N%C2%BA%20808%2C%20DE%2014%20DE%20NOVEMBRO%20DE%202017.&text=Altera%20a%20Consolida%C3%A7%C3%A3o%20das%20Leis,Art. Acesso em: 28 de out. 2020.

BRASIL. Ministério da Economia. **Brasil cria 644 mil novos postos de trabalho em 2019.** Brasília, DF: Ministério da Economia, 24 jan. 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2020/01/brasil-cria-644-mil-novos-postos-de-trabalho-em-2019>. Acesso em: 12 nov. 2020.

BRASIL. Ministério da Economia. **Brasil fecha 2018 com saldo positivo de 529,5 mil novos empregos.** Brasília, DF: Ministério da Economia, 23 jan. 2019. Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2019/01/brasil-fecha-2018-com-saldo-positivo-de-529-5-mil-novos-empregos>. Acesso em: 12 nov. 2020.

BRASIL, Ministério da Economia. **Brasil tem segundo mês positivo consecutivo na geração de empregos.** Brasília, DF: Ministério da Economia, 30 set. 2020. Disponível em: http://pdet.mte.gov.br/images/Novo_CAGED/Ago2020/2-apresentacao.pdf. Acesso em: 13 nov. 2020.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal – STF. **Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5826,** Ação Direta de Inconstitucionalidade, com pedido de medida cautelar, proposta pela Federação Nacional dos Empregados em Postos de Serviços de Combustíveis e Derivados de Petróleo - FENEPOSPETRO, em face da Lei 13.467/2017, que alterou o art. 443, caput e §3º e art. 452-A, da Consolidação das Leis do Trabalho CLT, processo n. 0014392-60.2017.1.00.0000. Brasília, DF, 2020. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5317595>. Acesso em: 22 nov. 2020.

CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho.** 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. 9788553617944. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553617944/>. Acesso em: 05 out. 2020. Acesso restrito.

CARVALHO, Amanda Bezerra. Comentários sobre a modalidade de contrato de trabalho intermitente no Brasil. **Revista direitos, trabalho e política social**, vol. 6, n. 11, jul./dez. 2020. Disponível em: <https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/10728>. Acesso em: 12 nov. 2020.

CISNEIROS, Gustavo. **Direito do trabalho-sintetizado.** 2. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO. Grupo GEN, 2018. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530982126/>. Acesso em: 22 set. 2020. Acesso restrito.

COLUMBU, Francesca. O Trabalho Intermitente Na Legislação Laboral Italiana e Brasileira. **Revista de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho.** 2019. Disponível em:

<https://revistas.anchieta.br/index.php/Dirdotrabalhoeprocessodotrabalho/article/view/1424/1306>. Acesso em: 28 de out. 2020.

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. **Trabalho intermitente – trabalho “zero hora” – trabalho fixo descontínuo**. Juslaboris. 2017. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/123410/2017_colnago_lorena_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=n. Acesso em: 6 nov. 2020.

CONTRACT, types and employer responsibilities. **GOV.UK**. 2020. Disponível em: <https://www.gov.uk/contract-types-and-employer-responsibilities/zero-hour-contracts>. Acesso em: 27 de out. 2020.

DIEESE. A pandemia de coronavírus e a urgente necessidade de mudanças estruturais. **Boletim de Conjuntura**, São Paulo, n.21 mar. 2020. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimdeconjuntura/2020/boletimConjuntura021.html>. Acesso em: 13 nov. 2020.

DIEESE. Contratos intermitentes na gaveta. **Boletim emprego em pauta**, São Paulo, n. 14 jan. 2020. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2020/boletimEmpregoEmPauta14.html>. Acesso em: 12 nov. 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017. E-book.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. E-book.

ESPANHA. **La Ley Del Estatuto De Los Trabajadores**. 2020. Disponível em: <https://www.boe.es/boe/dias/2015/10/24/pdfs/BOE-A-2015-11430.pdf>. Acesso em: 27 de out. 2020.

FILHO, Cristiano Paixão e Ricardo Lourenço, **O STF e o direito do trabalho: as três fases da destruição**. Anamatra. 2020. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/30068-o-stf-e-o-direito-do-trabalho-as-tres-fases-da-destruicao>. Acesso em: 07 nov. 2020.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CALVACANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019. 9788597018974. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597018974/>. Acesso em: 08 nov. 2020. Acesso Restrito.

KALÉD, Gabriela Schellenberg Pedro Bom. Contrato de trabalho intermitente. **Percursos**, Curitiba, v. 1, 2019. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/percurso/article/view/3418/371371848>. Acesso em: 29 de out. 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação. 2019. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553610419/cfi/172!4/2@100:0.00>. Acesso em: 16 set. 2020. Acesso restrito.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva Educação. 2020. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553618125/cfi/5!/4/4@0.00:0.00>. Acesso em: 03 de nov. 2020. Acesso restrito.

MARQUES, Fabíola; ABUD, Cláudia José. **Direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Atlas. 2013. 9788522478712. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522478712/>. Acesso em: 23 out. 2020. Acesso restrito.

MARQUES, Marielly dos Santos. Contratação de intermitentes: conheça os prós e contras. [Entrevista cedida a] **Revista EBS**. 2020. Disponível em: <https://www.revistaebs.com.br/mice/contratacao-de-intermitentes-conheca-os-pros-e-contras/>. Acesso em: 11 nov. 2020.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva. 2019. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553610129/>. Acesso em: 16 set. 2020. Acesso restrito.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 40. ed. São Paulo: LTr. 2015. E-book.

PENA, Rodolfo F. Alves. "O que é Globalização?"; **Brasil Escola**. 2020. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/o-que-e/geografia/o-que-e-globalizacao.htm>. Acesso em: 04 nov. 2020.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. São Paulo: Método, 2020. 9788530989552. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/>. Acesso em: 16 set. 2020. Acesso restrito.

ROMAR, Carla Tessa Martins; coordenador Pedro Lenza. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 6. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2019. 9788553611027. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553611027/>. Acesso em: 26 set. 2020. Acesso restrito.

SALES, Alan Jorge P.; OLIVEIRA, Débora da Silva. Trabalho intermitente: entre a inovação e a precarização. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 10ª Região**. Brasília, v. 22, n. 2, 2018. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/153830/2018_sales_alan_trabalho_intermitente.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 11 nov. 2020.

SILVA, Lucas Alves Lemos. As vantagens do contrato de trabalho intermitente, trazido pela reforma trabalhista. **Gazeta do Povo**. 2018. Disponível em: <https://www.gazetadopovo.com.br/justica/as-vantagens-do-contrato-de-trabalho-intermitente-trazido-pela-reforma-trabalhista-bql1lujk6xcplhsvrngezvyk5/>. Acesso em: 11 nov. 2020.

SOARES, Ricardo Maurício Freire. **Teoria Geral do Direito**. 5. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2019. 9788553611201. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553611201/>. Acesso em: 22 out. 2020. Acesso restrito.

SOLMUCCI, Paulo. Trabalho intermitente volta a crescer em meio à crise da pandemia. [Entrevista cedida a] Marina Barbosa. **Correio Braziliense**. 2020.

Disponível em:

https://www.correio braziliense.com.br/app/noticia/economia/2020/07/26/internas_economia,875409/trabalho-intermitente-volta-a-crescer-em-meio-a-crise-da-pandemia.shtml. Acesso em: 13 nov. 2020.

TARTUCE, Flávio. **Direito Civil - Teoria Geral dos Contratos e Contratos em Espécie - Vol. 3**. Rio de Janeiro: Forense, 2020. 9788530989347. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989347/>. Acesso em: 18 out. 2020. Acesso restrito.

VEIGA, Aloysio Correa. Reforma trabalhista e trabalho intermitente. **Juslaboris**. 2019. Disponível em:

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/150672/2019_veiga_aloysio_reforma_trabalhista.pdf?sequence=1. Acesso em: 16 set. 2020.