

CONTRATO INTERMITENTE: PRECARIZAÇÃO OU MODERNIZAÇÃO? UMA ANÁLISE SOBRE A NOVA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO

Geovana Gomes Gouvea¹; Giselle Leite Franklin Von Randow²

¹ Graduanda em direito, Centro Universitário UNIFACIG, Manhuaçu-MG,
ge.gouvea17@gmail.com

² Mestre e Especialista em Direito e Processo do Trabalho, giselle.franklin@yahoo.com.br

Resumo: Com o advento da Lei 13.467/2017, a conhecida “Reforma Trabalhista”, que além de alterar diversos dispositivos na Consolidação das Leis Trabalhistas, inovou ao criar uma nova modalidade de contrato de trabalho até então inexistente na legislação trabalhista pátria: o contrato de trabalho intermitente, objeto do presente estudo. A principal característica desse contrato é a prestação do serviço que não é contínuo, há a alternância de períodos com inatividade de dias, semanas ou meses, o empregado é contratado nesta modalidade de acordo com a necessidade do empregador, ou seja, não há o requisito da habitualidade, o serviço é prestado de maneira eventual conforme a demanda da empresa. Nesta vertente, o objetivo desta pesquisa é analisar tal instituto, esmiuçando suas particularidades a fim de verificar quais suas vantagens e/ou prejuízos, à luz dos princípios constitucionais do trabalho e do caráter protetivo do Direito do Trabalho aliado ao posicionamento da jurisprudência. O estudo bibliográfico é apresentado por um método dedutivo e indutivo, com abordagem qualitativa explicativa, o que possibilita analisar as várias faces do Direito do Trabalho pátrio e a análise jurisprudencial conforme os Tribunais Trabalhistas. Espera-se concluir com a presente pesquisa se a nova modalidade de contrato inserida na CLT, ao formalizar o até então trabalho informal, configurou uma modernização ou precarização do contrato de trabalho e dos direitos trabalhistas verificando as estatísticas e a aplicação dos princípios trabalhistas desde a introdução dessa novidade legislativa e se houve efetivamente o alcance dos objetivos propostos pelo legislador, que era a redução do trabalho informal e o combate ao desemprego.

Palavras-chave: Direito do Trabalho; Reforma Trabalhista; Trabalho intermitente.

Área do Conhecimento: Ciências Sociais Aplicadas.

INTERMITTENT CONTRACT: PRECARIZATION OR MODERNIZATION? A ANALYSIS ON THE NEW TYPE OF EMPLOYMENT CONTRACT

Abstract: With the advent of Law 13.467/2017, the well-known “Labor Reform”, which, in addition to altering several provisions in the Consolidation of Labor Laws, innovated by creating a new type of employment contract that had not yet existed in the Brazil’s labor legislation: the of intermittent work, object of the present study. The main feature of this contract is the provision of the service that is not continuous, there is an alternation of periods with inactivity of days, weeks or months, the employee is hired in this modality according to the employer's need, that is, there is no requirement usual, the service is provided occasionally according to the company's demand. Therefore, the objective of this research is to analyze this institute, detailing its particularities in order to verify its advantages and/or losses, in the light of the constitutional principles of work and the protective character of Labor Law allied to the positioning of jurisprudence. The bibliographic study is presented by a deductive and inductive method, with an explanatory qualitative approach, which makes it possible to analyze the various faces of the country's Labor Law and the jurisprudential analysis according to the Labor Courts. It is hoped to conclude with the present research if the new type of contract inserted in the CLT, when formalizing the until then informal work, configured a modernization or precariousness of the employment contract and labor rights, verifying the statistics and compliance with labor principles from the introduction of this legislative novelty and whether the objectives proposed by the legislator, which were the reduction of informal work and the fight against unemployment, were effectively achieved.

Keywords: Labor Law; Labor Reform; Intermittent work.

1 INTRODUÇÃO

O trabalho está intrinsecamente relacionado à dignidade da pessoa humana, visto que se trata de uma forma de valorização do indivíduo e uma oportunidade para ascensão social. Essa concepção com base no princípio constitucional tem por objetivo afastar medidas trabalhistas que lesem a dignidade do trabalhador e incentivar uma atuação que garanta o mínimo existencial.

A Constituição Federal de 1988 contribuiu significativamente para a proteção do trabalhador, especificando em sua redação diversos direitos trabalhistas, elevando-os às normas constitucionais, bem como, fornecendo instrumentos para equiparação dos sujeitos que compõem essa relação jurídica.

Diante da realidade quanto ao trabalho informal, mostrou-se necessária a implantação de novas formas de contrato de trabalho no Brasil, com o intuito de facilitar para o empregador a contratação de um indivíduo para prestação de serviços.

A Reforma Trabalhista, através da Lei. 13.467/17, trouxe diversas mudanças para as leis trabalhistas abarcadas pelo viés flexibilizador, incluindo modalidades de trabalho em que a contratação e seus embargos possuem menor burocracia, sendo o trabalho intermitente uma dessas inovações.

Previsto na nova redação dos artigos 443, caput, e 452-A, caput, da CLT, essa recente modalidade de contrato de trabalho se assemelha ao trabalho intermitente implementado no Reino Unido (também chamado de “zero-hours contract”). A principal característica dessa modalidade de contrato é que o serviço prestado pelo empregado não é contínuo, são oferecidos em períodos de alternância e a inatividade do trabalhador pode se dar em horas, dias ou meses. Tal formalização gera questionamentos sobre o impacto negativo ou positivo que essa forma de contratação traria para o empregado.

Há quem argumente que esse tipo de contrato insira uma flexibilização benéfica e justa ao mercado de trabalho, que contribua com a diminuição do desemprego e que beneficie o trabalhador, que poderia escolher os dias para trabalhar, e com isso incluiriam os que não querem ou não podem ter um trabalho regular.

Visando analisar essa nova modalidade contratual, a relação laboral ofertada pelo contrato de trabalho intermitente será posta em exame diante dos princípios que regem a proteção trabalhista e a alteração contratual lesiva. Ademais, com base nas jurisprudências atuais, visa analisar se tal inovação se concretiza uma precarização ou modernização no âmbito das relações trabalhistas.

2. PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

2.1 Princípio da dignidade da pessoa humana

A busca pelo cumprimento das leis trabalhistas estimula a aplicação dos direitos humanos, pois proporciona garantia mínima e condições dignas de subsistência para o ser humano.

O princípio da dignidade da pessoa humana promove a valorização do indivíduo e tem previsão legal na Constituição Federal (BRASIL, 1988), em seu artigo 1º, inciso III¹, declarado como princípio fundamental, norteia todo o ordenamento jurídico e fundamenta o Estado Democrático de Direito.

No âmbito do Direito do Trabalho, o princípio da dignidade humana mostra-se essencial para que os limites não sejam excedidos pelos empregadores. Nesse sentido, preceitua Augusto César Leite de Carvalho (2018, p. 17) que “(...) a dignidade da pessoa humana estaria malferida sempre que o limite razoável de fadiga, abstratamente considerado, fosse excedido para o homem ou mulher que estivessem a prestar trabalho”.

É do princípio da dignidade humana que decorrem outras proteções, como por exemplo, a vedação ao trabalho escravo, trabalho infantil, ao retrocesso e as garantias mínimas ao trabalhador.

¹ Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: (...) III - a dignidade da pessoa humana (BRASIL, 1988).

Segundo Scarlet (2002), a noção de dignidade da pessoa humana está atrelada aos direitos e garantias individuais, que denota a ideia de proteção e desenvolvimento dos indivíduos.

Além disso, a Constituição Federal (BRASIL, 1988) estabelece um rol de garantias em seu artigo 7º, tanto para os trabalhadores rurais quanto urbanos que limitam as alterações no contrato de trabalho, para promover a igualdade na relação trabalhista e o efetivo alcance da dignidade para os empregados por meio do trabalho.

2.2 Princípio da proteção do trabalhador

A existência do princípio da proteção do trabalhador evidencia que há uma desigualdade entre os sujeitos da relação jurídica de trabalho, e esse princípio existe para atenuar a inferioridade econômica, social, hierárquica e intelectual dos trabalhadores (PEDREIRA, 1996), ou seja, é necessário que o Estado intervenha para proteger o trabalhador enquanto parte hipossuficiente.

Essa garantia tem previsão legal no artigo 7º da Constituição Federal (BRASIL, 1988), que elenca um rol de direitos básicos a serem respeitados, além de outros, com o intuito de melhorar a condição social do trabalhador. Segundo Martinez:

Há relações jurídicas em que os sujeitos estão em postura de igualdade substancial e, conseqüentemente, em posição de equivalência contratual. Diante dessas relações, a atuação estatal esperada é exatamente a de não privilegiar um contratante em detrimento de outro. Esse figurino contratual, entretanto, não pode ser conservado quando evidente a dessemelhança de forças ou de oportunidades entre os sujeitos das relações contratuais (MARTINEZ, 2021, p. 63).

Para que haja o nivelamento na relação jurídica-trabalhista frente a esse desequilíbrio dos sujeitos, a norma cria mecanismos como o *in dubio pro operário*, que beneficia o trabalhador caso haja dúvida diante de normas obscuras e ambíguas a prevalência da aplicação da norma mais favorável. A condição mais benéfica, a qual estabelece que, nova circunstância mais favorável deve ser incorporada ao contrato de trabalho e sempre deve ser aplicável ao caso concreto a norma mais vantajosa ao empregado (MARTINEZ, 2021).

Pode-se dizer que o princípio da proteção é a base do Direito do Trabalho, tendo em vista que, desencadeia regras, institutos e outros princípios que conferem ao empregado condições para equilibrar-se no plano jurídico trabalhista.

2.3 Princípio da alteridade

O princípio da alteridade, por sua vez, constitui um elemento essencial para configurar o vínculo empregatício, pois aduz que “o risco da atividade pertence ao empregador, não interferindo na retribuição do empregado, que trabalha por conta alheia, dessa forma, não corre os riscos do negócio, ou seja, apenas tem o fruto do seu trabalho explorado por outrem” (RESENDE, 2020, p.86).

De acordo com o artigo 2º da CLT (BRASIL, 1943): “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”. O artigo denota a ideia do princípio da alteridade pela CLT, também como ensina Maurício Godinho Delgado:

A característica da assunção dos riscos do empreendimento ou do trabalho consiste na circunstância de impor a ordem justralhista à exclusiva responsabilidade do empregador, em contraponto aos interesses obreiros oriundos do contrato pactuado, os ônus decorrentes de sua atividade empresarial ou até mesmo do contrato empregatício celebrado (DELGADO, 2007, p. 395).

Outrossim, no que tange à assunção dos riscos, pode-se afirmar que essa responsabilidade não deve ser transmitida ao empregado, ou seja, o trabalhador não poderá ficar refém das oscilações do mercado de trabalho.

2.4 Princípio da continuidade das relações trabalhistas

Nas palavras de Vólia Bomfim (2017) a relação de emprego, em regra apresenta-se como duradoura e os contratos devem ser celebrados majoritariamente por prazo indeterminado, em face da natureza humana que impulsiona o homem a conseguir um equilíbrio e a estabilidade de suas relações em sociedade, portanto entende-se que o empregado ao aceitar um emprego pretende permanecer neste por tempo indefinido, esta é a visão de engajamento do empregado na empresa.

Dessa forma, entre os elementos que configuram o vínculo empregatício há a habitualidade, ou seja, a não eventualidade da prestação de serviço e permanência das relações trabalhistas no tempo.

A garantia prevista por esse princípio, é a busca pelo prolongamento e pela estabilidade das relações de trabalho, com o intuito de alcançar os efeitos desejados, tanto pelas partes quanto pelo ordenamento jurídico e evitar a precarização do trabalho, as garantias de emprego, de certa forma, atuam no sentido de manter a ideia de continuidade do contrato de trabalho, como as garantias previstas para as gestantes e acidentados (RESENDE, 2020, p. 32).

De acordo com a súmula nº 212 do Tribunal Superior do Trabalho (BRASIL, 2022), “o ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado”.

A manutenção do vínculo de emprego representa vantagens, pois com o decurso do tempo o trabalhador fica mais capacitado, há aumento de remuneração e o recebimento de benefícios como anuênio, quinquênio, entre outros. De acordo com o artigo 7º, inciso I da Constituição Federal (BRASIL, 1988), a relação de emprego deve ser protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que prevê indenização compensatória, dentre outros direitos.

2.5 Princípio da intangibilidade salarial

Nas palavras de Resende, “o salário é toda contraprestação ou vantagem, concedida em pecuniária ou utilizada, paga diretamente pelo empregador ao empregado, em virtude do contrato de trabalho” (RESENDE, 2020, p. 559).

Dessa forma, entende-se que o salário é a mais importante contrapartida na prestação de serviço, pois desempenha uma função social relevante e garante ao trabalhador condições para estabelecer uma vida digna na sociedade. Tem natureza alimentar e atende às necessidades básicas como moradia, alimentação, lazer, educação, saúde, entre outros, em consonância com o princípio da dignidade da pessoa humana já comentado.

O objetivo do princípio da intangibilidade salarial é proteger o proletariado contra grandes oscilações em seu salário, encontra fundamento no artigo 468 da CLT (BRASIL, 1943) e no artigo 7º, incisos VI e X, da Constituição Federal (BRASIL, 1988)².

² Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] VI – irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; (...) [...] X – proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa (BRASIL, 1988)

Nesse viés, sobre a intangibilidade, Cassar (2017) leciona que

[...] visa à segurança econômica do trabalhador, mantendo sua estabilidade econômica. Não poderia o empregado viver na incerteza dos valores a serem recebidos a cada mês, pois conta com padrão monetário ajustado para assumir compromissos financeiros futuros (CASSAR, 2017, p. 850).

Trata-se de um reforço aos princípios citados anteriormente, visto que, a garantia do salário é a certeza de que o trabalhador conseguirá manter-se e sua família em condições dignas, principalmente a alimentação, ou seja, esse princípio tem o viés de gerar mais estabilidade ao empregado, visto como polo hipossuficiente da relação trabalhista.

3. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

A Reforma Trabalhista, no ano de 2017, alterou o Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e entre as mudanças ocorridas cita-se como objeto de estudo dessa pesquisa, a formalização do trabalho informal, que constitui uma nova modalidade de contrato individual de trabalho: o contrato intermitente.

No que tange o conceito de contrato de trabalho, preconiza Gustavo Filipe Barbosa Garcia:

O contrato de trabalho pode ser conceituado como o negócio jurídico em que o empregado, pessoa natural, presta serviços de forma pessoal, subordinada e não eventual ao empregador, recebendo, como contraprestação, a remuneração, tendo como objeto imediato a prestação de serviços e imediato o trabalho em si (GARCIA, 2018, p. 125).

Vê-se que para a configuração do contrato de trabalho faz-se necessário alguns requisitos, como a subordinação, pessoalidade, habitualidade e onerosidade. Porém, o contrato de trabalho intermitente diferencia-se ao “excluir” a habitualidade e a subordinação contínua como requisitos obrigatórios.

Nesta epígrafe, o conceito legal do contrato de trabalho para prestação de trabalho intermitente é definido pelo § 3º do art. 443 da CLT (1943), *in verbis*:

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. (CLT, 1943, *online*)

Para a doutrinadora Vólia Bonfim Cassar (2018, p. 93), “o contrato de trabalho intermitente é aquele que alterna períodos de atividade e inatividade, sendo que este não é computado”.

No mesmo sentido, sobre o conceito do contrato de trabalho intermitente leciona Rogério Renzetti (2018, p. 126) “(...) o contrato denominado intermitente permite a prestação de serviços de forma descontínua, podendo alterar períodos em dia e hora, cabendo ao empregado o pagamento pelas horas efetivamente trabalhadas.”

Dessa forma, destaca-se que a principal característica do contrato de trabalho intermitente é a alternância de períodos na prestação do serviço, isto é, a eventualidade, visto que o empregado fica inativo por horas, dias ou meses, conforme estabelecido entre as partes. Durante o período de inatividade, o empregado poderá prestar serviços para outros empregadores.

Acerca das características do trabalho intermitente, Martinez destaca:

Caracterizado pela admissão da licitude da conduta patronal de contratar um empregado para pagar-lhe, somente quando se mostrarem necessários os seus serviços, apenas as horas laboradas sem que se estipule uma jornada fixa mínima de trabalho ou uma carga semanal fixa mínima a ser cumprida. O tipo contratual, aliás, é identificado pelo extermínio da ideia do tempo à disposição do empregador, motivo pelo qual há quem o identifique na Inglaterra como zero-hour contract (contrato sem horas preestabelecidas) ou na Itália como lavoro a chiamata (trabalho mediante chamadas) (MARTINEZ, 2021, p.190).

Essa modalidade contratual incluiu na CLT (1943) o artigo 452-A contendo as particularidades e inovações que devem constar no contrato de trabalho intermitente. De acordo com esse dispositivo legal o contrato de trabalho intermitente deve ser realizado por escrito contendo especificamente o valor a ser pago pela hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

No que tange a convocação, segundo a legislação trabalhista, em seu artigo 452-A §§1º e 2º, (BRASIL, 1943) o empregado deve ser convocado para a prestação de serviço com antecedência mínima de 72 horas e deve emitir o aceite do chamado em no máximo 24 horas.

Outra característica inovadora, presente no §4º do mesmo dispositivo legal, é o pagamento de multa caso haja descumprimento do acordo de uma das partes, ou seja, após a convocação e o aceite poderá incidir multa no valor de 50% da remuneração que seria devido ao fim do período a ser pago por qualquer uma das partes responsável pelo descumprimento.

Ao final de cada período de prestação de serviço o empregador, além da remuneração, deverá pagar férias proporcionais, com o adicional de um terço, décimo terceiro salário, repouso semanal remunerado e se houver demais adicionais, todos proporcionais ao referido período trabalhado, são os direitos elencados no artigo 452-A, §6º da CLT (BRASIL, 1943).

Acerca do pagamento devido ao empregado, Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2018, p.189) salienta que “não se admite, portanto, o pagamento complessivo, ou seja, um único valor englobando todos os direitos trabalhistas devidos ao empregado”.

Ressalta-se que nos períodos de inatividade em que não há prestação de serviço, também não há pagamento de salário e de quaisquer outras verbas trabalhistas ou previdenciárias como recolhimento da contribuição previdenciária (INSS) ou depósito de Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), pois de acordo com o artigo 452-A, §5º da CLT (1943) o tempo de inatividade do empregado não é considerado tempo à disposição do empregador, sendo assim, nesse lapso temporal poderá prestar serviços para outros contratantes.

O contrato de trabalho intermitente surgiu com o intuito de formalizar o trabalho informal, os chamados “bicos”, e garantir os direitos básicos e proteção da CLT (1943) como os demais trabalhadores, com viés flexibilizador, além disso, combater os altos índices de desemprego.

4. ANÁLISE JURISPRUDENCIAL ACERCA DO TRABALHO INTERMITENTE

O contrato de trabalho intermitente, como já observado, prevê a formalização de um trabalho onde o empregado pode ficar dias, semanas ou meses em período de inatividade, o que significa, período igual sem receber qualquer remuneração. Ante esse cenário, surgem-se correntes a favor e contrárias à inovação trazida pela Reforma Trabalhista, a Lei 13.467/2017.

No âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, a 4ª Turma no RR-10454-06.2018.5.03.0097, no julgamento em agosto de 2019, deu provimento ao recurso para restabelecer a sentença do juízo de primeiro grau, reconhecendo a licitude do regime intermitente de acordo com a nova legislação, em um caso de um auxiliar contratado pela empresa Magazine Luiza S/A por contrato de trabalho intermitente que pleiteava pela nulidade do contrato.

A decisão reformou o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) que anulou o contrato por entender que embora a modalidade de contrato de trabalho intermitente seja lícita ela deveria ser aplicada em caráter excepcional, ou seja, na compreensão do TRT acerca da temática

considerou essa espécie de contrato de trabalho como prejudicial ao trabalhador. Segue trecho do acórdão:

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

(...)

Ora, a introdução de regramento para o trabalho intermitente em nosso ordenamento jurídico deveu-se à necessidade de se conferir direitos básicos a uma infinidade de trabalhadores que se encontravam na informalidade (quase 50% da força de trabalho do país), vivendo de “bicos”, sem carteira assinada e sem garantia de direitos trabalhistas fundamentais. Trata-se de uma das novas modalidades contratuais existentes no mundo, flexibilizando a forma de contratação e remuneração, de modo a combater o desemprego. Não gera precarização, mas segurança jurídica a trabalhadores e empregadores, com regras claras, que estimulam a criação de novos postos de trabalho (TST. 4ª Turma. RR-10454-06.2018.5.03.0097. Relator Ministro Ives Gandra Martins Filho, publicado em 07/08/2019).

O contrato de trabalho intermitente, consoante o posicionamento da 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, não é medida excepcional. Conforme o relator do processo, o Ministro Ives Gandra Martins Filho, a decisão do Tribunal Regional do Trabalho foi equivocada, pois essa nova modalidade de contrato de trabalho não gera precarização, mas sim, traz segurança jurídica, nas palavras do Ministro demonstrada acima (BRASIL, 2019).

Em contrapartida, o Tribunal Regional do Trabalho de Alagoas, no julgamento do Recurso Ordinário 0000300-24.2019.5.19 considerou como prejudicial a demora da convocação, a qual pode acarretar ao empregado e ausência de estabilidade. O julgado envolve uma loja de departamento que cessou as convocações à parte autora após ter ciência de seu estado gravídico e foi condenada ao pagamento de danos morais e indenização, sendo que apenas teve seu contrato encerrado um ano após a última convocação, cuja ementa segue:

RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELAS PARTES. APÓS A COMUNICAÇÃO DO ESTADO DE GRAVIDEZ DA EMPREGADA, PRECEDIDA DE CONVOCAÇÕES CONTÍNUAS E COM JORNADA DIÁRIA DE 8H. PREVISÃO EM CONTRATO DE RESCISÃO APÓS UM ANO SEM CONVOCAÇÃO. DANO MORAL CONFIGURADO. MAJORAÇÃO DO VALOR FIXADO CONTRATO DE TRABALHO PARA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS INTERMITENTES. AUSÊNCIA DE CONVOCAÇÃO. O que se extrai dos autos é que a reclamante recebeu duas convocações mensais sucessivas para trabalhar e após informar à reclamada que se encontrava grávida, não mais recebeu convocação para trabalhar, não tendo a reclamada logrado êxito na sua tentativa de desassociar a cessação das convocações da reclamante da sua condição de gestante. Mantida a sentença no tocante ao reconhecimento do dano moral e do dever de indenizá-lo por parte da reclamada. Enquadrada a ofensa como sendo de natureza grave e majorado o valor da indenização fixada em primeiro grau, levando -se em consideração o fato de que, por se tratar de contrato intermitente e diante da ausência de convocação pela reclamada após a ciência da gravidez da reclamante, esta sequer percebeu salário no período em que estaria usufruindo de estabilidade provisória, tendo seu contrato findado 1 (um) ano após a última convocação, conforme previsto no contrato firmado entre as partes. Recurso patronal não provido. Recurso obreiro provido em parte (TRT. 2ª Turma. RO 0000300-

24.2019.5.19.0007. Relator Desembargador Laerte Neves De Souza, publicado em 07/11/2019).

Cita-se, ainda, que o juiz Valmir Inácio Vieira, titular da Vara do Trabalho de Itaúna-MG, nos autos número 0010191-11.2020.5.03.0062 acolheu a nulidade de contrato intermitente por empresa do ramo de engenharia elétrica que contratou ajudante que prestava atividade de forma contínua por cerca de três meses, ou seja, sem interrupção na prestação de serviço. Nesse caso concreto, restou confirmado que entre as partes havia um contrato de trabalho por prazo indeterminado, nas palavras do magistrado: “As principais características do contrato intermitente são a descontinuidade na atividade do trabalhador (alternância entre períodos de prestação de serviços e de inatividade) e a realização de acertos (remuneração, férias proporcionais acrescidas de 1/3, décimo-terceiro salário proporcional e repouso semanal remunerado) a cada final de período de convocação”.

Não obstante, atualmente encontram-se em tramitação as Ações Diretas de Inconstitucionalidades ADI 5.806, ADI 5.826, ADI 5.950 e ADI 6.154. O fundamento dessas ações, em geral, é que a modalidade contratual do trabalho intermitente contraria a Constituição Federal de 1988 e ocasiona a precarização da relação de trabalho. Cita-se, como exemplo, trecho da ADI 5.826:

A Autora sustenta que a lei impugnada, muito embora o contrato intermitente tenha sido introduzido em nosso ordenamento jurídico pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17); sob o pretexto de ampliar a contratação de trabalhadores, em um período de crise que assola o país; na realidade, propicia a precarização da relação de emprego, servindo inclusive de escusa para o pagamento de salários inferiores ao mínimo constitucionalmente assegurado e que não atendem às necessidades básicas do trabalhador e de sua família, especialmente para moradia, alimentação, educação, saúde e lazer (STF. ADI 5.826. Relator Ministro Edson Fachin, publicado em 11/06/2019).

Ademais, na ADI 6.154 a entidade sindical sustenta que essa flexibilização viola princípios constitucionais como o da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho (STF, 2019).

Ante as jurisprudências analisadas, observa-se que se trata de um tema recente e que ainda há divergências sobre os prejuízos e/ou benefícios no que tange aos reflexos desta modalidade contratual perante o obreiro.

5. TRABALHO INTERMITENTE: PRECARIZAÇÃO OU MODERNIZAÇÃO?

Essa modalidade contratual foi instituída com o condão de amenizar as taxas de desemprego, que se encontram elevadas no Brasil, e ainda, contribuir para o combate da informalidade e crise econômica.

Entretanto, a inclusão do contrato de trabalho intermitente na CLT (1943) não alcançou os objetivos propostos conforme as estatísticas abaixo.

Em levantamento das estatísticas realizado por Rodrigo Trindade (2018), nove meses após a entrada em vigor da Reforma Trabalhista, pôde-se perceber pelos dados expostos que em agosto de 2018, nem mesmo 300 mil empregos foram criados e, cerca de 13 milhões de brasileiros (12% da força de trabalho) procuravam ocupação, sendo que as expectativas era que a nova modalidade de contrato seria a criação de 1 a 2 milhões de novos postos de emprego.

Acerca do trabalho informal, mesmo após a inserção do contrato de trabalho intermitente, a informalidade continuou crescendo fazendo com que empregados sem carteira e autônomos sem CNPJ somassem 40,6% dos ocupados no país em meados de 2018 (TRINDADE, 2018).

Em dados mais recentes registrado pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), no boletim de emprego em pauta número 14 - em janeiro de 2020 foi identificado que entre os vínculos formados em 2018 pelo contrato de trabalho intermitente, 11% não

obtiverem renda, isso significa que, um em cada dez contratos não geraram renda para o trabalhador (DIEESE, 2020)

Mesmo contratados, muitos não trabalham. Até em dezembro de 2018, com o mercado aquecido, grande parte dos contratos intermitentes ficou engavetada

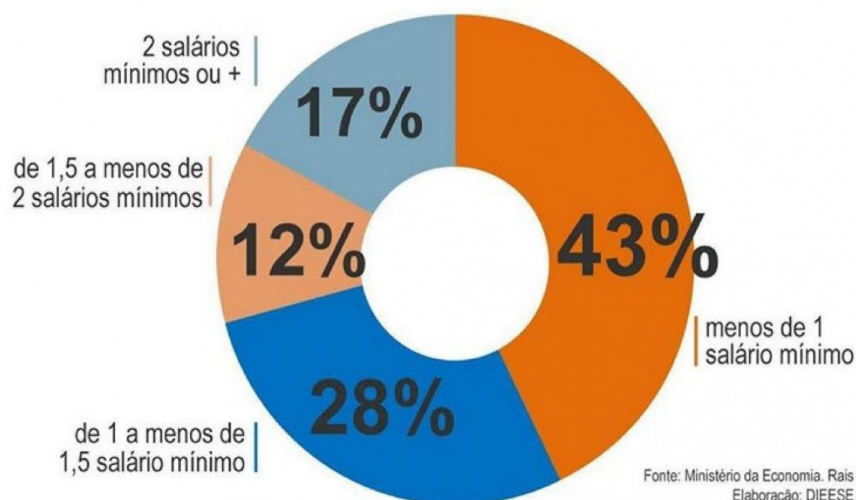


Fonte: Ministério da Economia. Rais
Elaboração: DIEESE
Obs.: Referem-se aos vínculos intermitentes admitidos em 2018 e ativos até 31/12/18

Fonte: Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE)

Outro aspecto analisado, demonstrado no gráfico a seguir, é que a renda resultante dos contratos de trabalho intermitente foi baixa, quase metade dos vínculos empregatícios geraram uma renda inferior a um salário mínimo, o que é mais uma materialização da precarização advinda da introdução dessa nova modalidade de contrato de trabalho (DIEESE, 2020).

Remuneração dos vínculos intermitentes em dezembro de 2018: quase metade dos vínculos resultou em remuneração inferior a um salário mínimo



Fonte: Ministério da Economia. Rais
Elaboração: DIEESE

Fonte: Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE)

Sendo assim, no que tange às estatísticas apresentadas, em boa parte do ano os contratos de trabalho intermitente ficam engavetados e isso faz com que a principal característica dele seja a instabilidade, o que gera uma renda inferior ao esperado e pouco trabalho e tempo de atividade (DIEESE, 2020).

Além da controvérsia apresentada pelas estatísticas, destaca-se que acerca dos princípios protetivos trabalhistas elencados no presente trabalho, estes são banalizados pelas características do trabalho intermitente.

Sob o argumento de flexibilizar, houve, na realidade, uma precarização dos direitos e garantias do trabalhador. Nesse sentido, acerca do princípio da proteção, Cassar; Borges ensinam que:

O princípio da proteção do trabalhador, em todas as suas esferas, está atravessando grave crise, modificando o cenário do Welfare State (sequer vivido pelo Brasil em sua plenitude) de excessiva proteção para uma realidade de desproteção ou de menos proteção destinada ao empregado. É visível a crise econômica, ética e política enfrentada pelo Brasil, que direta e indiretamente enfraquece o princípio da proteção ao trabalhador, pois prioriza-se a empresa ao empregado. Sua sobrevivência passa a preocupar o Estado e, com isso, os legisladores sofrem pressões para redução do intervencionismo estatal para reduzir direitos trabalhistas e flexibilizar outros. (2017, p. 6)

É certo que o principal aspecto dessa nova modalidade de contrato é a eventualidade que o trabalho é prestado, ou seja, o empregado presta serviço de acordo com a demanda, de certa forma assumindo os riscos que é de ônus do empregador, outra contrariedade é a incerteza salarial que permeia nessa contratação fazendo com que o empregado por vezes não recebe o salário mínimo que é garantido na Constituição Federal (BRASIL, 1988), aspectos esses que podem afetar a dignidade da pessoa humana.

6. CONCLUSÃO

Conforme analisado nas jurisprudências, há quem argumente que esse tipo de contrato insira uma flexibilização benéfica e justa ao mercado de trabalho, que contribua com a diminuição do desemprego e que beneficia o trabalhador, que poderia escolher os dias para trabalhar, e com isso incluiriam os que não querem ou não podem ter um trabalho regular.

Em contrapartida, há quem defenda uma quebra na proteção trabalhista, em que a escolha pelo trabalho intermitente demonstraria que o trabalho humano seria um tipo de mercadoria, objeto de venda e compra no contexto capitalista, ignorando os direitos sociais e trabalhistas, fruto de anos de conquistas da classe proletária, a fim de resguardar a necessidade das empresas de reduzirem seus custos.

Ademais, diante dos fatos demonstrados, com base em estatísticas, análises jurisprudenciais e doutrinárias, conclui-se com o presente estudo que a nova modalidade de contrato de trabalho inserida pela Reforma Trabalhista representa uma precarização ao Direito do Trabalho, tendo em vista que, contraria diversos princípios fundamentais, sobretudo desampara o polo hipossuficiente da relação trabalhista: o empregado, que fica refém de uma convocação do empregador, o que também resulta em uma instabilidade salarial.

É certo que o Direito deve acompanhar as evoluções da sociedade, no entanto, não se pode “flexibilizar” garantias e relativizar princípios que foram arduamente conquistados e são fundamentais para conceder aos empregados o caráter protetivo do Direito do Trabalho.

Vê-se que o contrato de trabalho intermitente rompe com a continuidade das relações trabalhistas, a não eventualidade gera a assunção de riscos por parte do empregado – ferindo, assim, o disposto no art. 2º da CLT - e enfraquece a onerosidade, sendo assim, negligencia todos os pressupostos fundamentais para a configuração da relação de emprego.

Para a inserção de tal modalidade contratual na legislação trabalhista, necessário que fosse estabelecido pelo legislador um mínimo de horas da prestação de serviço, para que o obreiro tivesse o mínimo de condição e previsão para sua subsistência.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALAGOAS. Tribunal Regional do Trabalho, **Recurso Ordinário 0000300- 24.2019.5.19.0007**, Relator: Desembargador Laerte Neves De Souza, DJ: 07/11/2019, Segunda Turma. Disponível em: <<https://trt-19.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/786832411/recurso-ordinario-ro-3002420195190007-0000300-2420195190007>>. Acesso em: 06 jul. 2022.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 2018.

_____. Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do trabalho, Brasília, DF, Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm. Acesso 03 mar 2022.

_____. Lei 13.467, 13 de Jul 2017. Altera a **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Brasília, DF, Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1 Acesso 03 mar 2022.

_____. Tribunal Superior do Trabalho (4ª Turma). **Acórdão. RR-0010454- 06.2018.5.03.0097**. Recorrente: Magazine Luíza S/A. Recorrido: Marcos Teixeira Olegário. Ministro Relator: Ives Gandra Martins Filho. Brasília, 07 de agosto de 2019.

_____. Supremo Tribunal Federal. **ADI 5826**. Relator Ministro Edson Fachin. Brasília, 11 de junho de 2019. Disponível em: . Acesso em: 06 jul. 2022.

_____. Supremo Tribunal Federal. **ADI que questiona trabalho intermitente tramita em rito abreviado**. Notícias STF, 2019. Disponível em: Acesso em: 06 jul. 2022.

_____. Supremo Tribunal Federal, **Inquérito 3.412**, Relator: Min. Marco Aurélio, Redatora: Min. Rosa Weber, 29.mar.2012. Disponível em: <<https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/22869960/inquerito-inq-3412-al-stf>>. Acesso em: 30.Jun.2022

CARVALHO, Augusto César Leite de. **Princípios de direito do trabalho sob a perspectiva dos direitos humanos**. São Paulo: LTr, 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14.ª edição. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. 6.ed. São Paulo: Forense, 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim, Leonardo Dias Borges. **Comentários à reforma trabalhista** /Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método. 2017.

DELGADO. Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 6ª ed. São Paulo: LTr, 2007.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **Contratos intermitentes na gaveta**. Boletim Emprego em pauta. Nº 14, jan./2020 Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2020/boletimEmpregoEmPauta14.pdf> Acesso em: 06 Jun 2022.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 11.ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MARTINEZ, Luiz. **CURSO DE DIREITO DO TRABALHO: RELAÇÕES INDIVIDUAIS, SINDICAIS E COLETIVAS DO TRABALHO**. São Paulo: Editora Saraiva, 2021.. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555594775/>>. Acesso em: 12 mai 2022.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho. **Recurso Ordinário 0010191-11.2020.5.03.0062**. Relator Delane Marcolino Ferreira. Publicação em 25 de novembro de 2020, Oitava Turma. Disponível em < <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010191-11.2020.5.03.0062> > Acesso em 10 ago.2022

NETO, Francisco Ferreira.; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**, 9ª edição. Grupo GEN, 2018. 9788597018974. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597018974/>. Acesso em: 17 mai 2022

PEDREIRA, Pinho Da Silva, Luiz de. **Principiologia do direito do trabalho**. Salvador: Contraste, 1996.

RENZETTI, Rogério. **Direito do Trabalho**. 4 ed. São Paulo: Forense. 2018.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. [São Paulo]: Grupo Gen, 2020. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597018974/>. Acesso em: 17 mai 2022

SCARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Livraria dos Advogados: Porto Alegre, 2002.

TRINDADE, Rodrigo. **Nove meses depois: o que a reforma trabalhista entregou ao mercado de trabalho brasileiro**, 2018. Disponível em: <https://www.amatra13.org.br/artigos/nove-meses-depois-o-que-a-reformatrabalhista-entregou-ao-mercado-de-trabalho-brasileiro/>. Acesso em: 20 jun. 2022.