

CENTRO UNIVERSITÁRIO – UNINOVAFAPÍ
BACHARELADO EM DIREITO

PEDRO MESSIAS COSTA CARDOSO

**A REGULAMENTAÇÃO EFETIVA DO TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL E
SUAS IMPLICAÇÕES PARA OS TRABALHADORES.**

TERESINA
2024

PEDRO MESSIAS COSTA CARDOSO

**A REGULAMENTAÇÃO EFETIVA DO TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL E
SUAS IMPLICAÇÕES PARA OS TRABALHADORES.**

Projeto de pesquisa apresentado ao
Centro Universitário – UNINOVAFAPI
como requisito parcial para obtenção do
grau de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof.^a Ma. Dione Cardoso de
Alcantara

TERESINA

2024

FICHA CATALOGRÁFICA

C268r Cardoso, Pedro Messias Costa.

A regulamentação efetiva do trabalho intermitente no Brasil e suas implicações para os trabalhadores. Pedro Messias Costa Cardoso – Teresina: UNINOVAFAPI, 2024.

Orientador (a): Profa. Ma. Dione Cardoso de Alcantara – UNINOVAFAPI, 2024.

24. p.; il. 23cm.

Trabalho (Graduação em Direito) – UNINOVAFAPI, Teresina, 2024.

1. Contrato intermitente. 2. Flexibilização. 3. Trabalho intermitente. 4. Reforma trabalhista. I. Título. II. Cardoso, Pedro Messias Costa.

CDD 344.019 8

Catálogo na publicação
Francisco Renato Sampaio da Silva – CRB/102

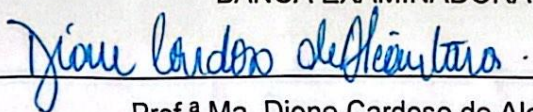
PEDRO MESSIAS COSTA CARDOSO

**A REGULAMENTAÇÃO EFETIVA DO TRABALHO INTERMITENTE NO
BRASIL E SUAS IMPLICAÇÕES PARA OS TRABALHADORES.**

Artigo de Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Banca Examinadora do
Centro Universitário UNINOVAFAPI, como
requisito parcial para obtenção do grau de
Bacharel em Direito.

Data de Aprovação: 12/06/2024

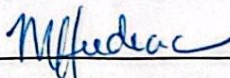
BANCA EXAMINADORA



Prof.^a Ma. Dione Cardoso de Alcantara

Centro Universitário – UNINOVAFAPI

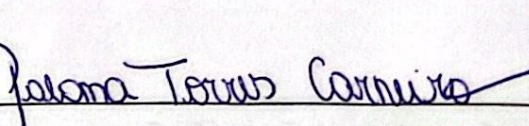
(Orientador)



Prof.^a Dra. Marília Martins Eulálio

Centro Universitário – UNINOVAFAPI

(1º Examinador)



Prof.^a Ma. Paloma Torres Carneiro

Centro Universitário - UNINOVAFAPI

(2º Examinador)

AGRADECIMENTOS

Inicialmente, gostaria de agradecer a Deus por toda força e sabedoria para enfrentar às adversidades, bem como por todas às benções concedidas ao longo desta jornada.

Agradeço também à minha família, pelo constante apoio, compreensão e incentivo durante todos os dias da jornada acadêmica, em especial aos meus pais, Francisco Juraci Cardoso e Rita Batista da Costa Cardoso, minha grande fonte de inspiração. Sem o amor e o suporte de vocês, esta conquista teria sido impossível.

Ao meu grande amigo e avô, José Batista Neto (*in memoriam*), que me apoiou e depositou confiança quando em vida.

Aos meus irmãos, que foram essenciais nessa caminhada, por estarem comigo em todos os momentos e serem suportes.

Não posso deixar de agradecer aos meus tios, Ana Maria Cardoso Batista e João da Cruz Batista, os quais desempenharam um papel de suma importância na minha vida.

Agradeço a minha querida orientadora, Dione Cardoso de Alcantara, por todo apoio e auxílio ao longo de todo o processo de elaboração deste trabalho. Seu conhecimento e expertise foram fundamentais para o sucesso deste projeto.

Por fim, agradeço a todos que, de forma direta ou indireta, contribuíram para este percurso acadêmico. Suas contribuições e incentivos foram verdadeiramente valorizados e enriquecedores para minha formação tanto acadêmica, quanto profissional e pessoal.

Pedro Messias Costa Cardoso

RESUMO

Esse estudo tem como objetivo verificar e/ou analisar a regulamentação efetiva do contrato intermitente e suas principais implicações para os trabalhadores. Inicialmente, serão apresentadas as características dessa nova modalidade de contrato, a qual foi introduzida na legislação brasileira por meio da Lei 13.467/2017, denominada Reforma Trabalhista. A flexibilidade desse tipo de emprego, a capacidade dos empregadores de realizar ajustes nas condições de emprego de acordo com as mudanças sazonais e de demanda, bem como a descrição das desvantagens, por meio das incertezas e inseguranças para os trabalhadores são exemplos de tais características. Dessa forma, procurou-se saber se esse modelo proposto precariza as condições trabalhistas e desrespeita os direitos protegidos pela constituição. Além disso, também é destinado foco à análise da natureza legal do contrato intermitente, sendo examinadas normas de trabalho específicas que regulam o trabalho intermitente em comparação com os contratos convencionais em termos de salário, horas de trabalho, direitos trabalhistas e previdenciários dos trabalhadores intermitentes. Por fim, há análise dos impactos do contrato intermitente para o mercado de trabalho. O estudo empregou uma pesquisa puramente teórica, mantendo diálogo entre estudos culturais, identitários e históricos. Como conclusão, percebeu-se que os trabalhadores contratados na modalidade citada estão sujeitos a uma tripla condição de imprecisão: em termo de jornada de trabalho, remuneração e proteção social.

Palavras-chave: Contrato Intermitente, Flexibilização, Trabalho Intermitente, Reforma Trabalhista.

ABSTRACT

This study aims to verify and/or analyze the effective regulation of the intermittent contract and its main implications for workers. Initially, the characteristics of this new type of contract, which was introduced into Brazilian legislation through Law 13,467/2017, called the Labor Reform, will be presented. The flexibility of this type of employment, the ability of employers to make adjustments to employment conditions according to seasonal changes and demand, as well as the description of disadvantages through uncertainties and insecurities for workers, are examples of such characteristics. Thus, the aim was to determine whether this proposed model undermines labor conditions and violates rights protected by the constitution. Additionally, focus is also given to the analysis of the legal nature of the intermittent contract, examining specific labor standards that regulate intermittent work compared to conventional contracts in terms of salary, working hours, labor rights, and social security for intermittent workers. Finally, there is an analysis of the impacts of the intermittent contract on the labor market. The study employed purely theoretical research, maintaining a dialogue between cultural, identity, and historical studies. In conclusion, it was perceived that workers hired under the mentioned modality are subject to a triple condition of uncertainty: in terms of working hours, remuneration, and social protection.

Keywords: Intermittent Contract, Flexibility, Intermittent Work, Labor Reform.

1 INTRODUÇÃO

O trabalho intermitente trata-se de uma modalidade contratual que permite a alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade em conformidade com a demanda do empregador. Buscando uma flexibilização entre empregado e empregador, essa forma de acordo foi introduzida pela reforma trabalhista de 2017. No entanto, a regulamentação efetiva dessa modalidade de trabalho no Brasil ainda enfrenta diversos desafios, com implicações para os trabalhadores.

Destacam-se, entre esses desafios: a garantia dos direitos trabalhistas, contribuições previdenciárias, férias, 13º salário, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, visto que são proporcionais ao tempo trabalhado e dependem do pagamento das contribuições dos acordados.

De acordo com essa indagação, esses tópicos podem gerar desconformidade na segurança jurídica, bem como a fiscalização do cumprimento dos contratos. Devido a esse fator, uma hipótese provável é o estabelecimento das condições de trabalho, como a forma de convocação, a remuneração, o local e o horário de trabalho, bem como as penalidades em caso de descumprimento. Isso reduz a burocracia e respeita todos os direitos assegurados para o trabalhador com aprimoração para alcançar maior eficiência para a iniciativa.

Assim, diante do exposto, questiona-se se o contrato de trabalho intermitente previsto na legislação brasileira caracteriza a precariedade laboral e a vulnerabilidade dos direitos trabalhista. Diante disso, aborda-se ainda a legalidade do contrato intermitente e, por fim, se há precarização ou flexibilização do trabalho no contrato intermitente.

Após a realização da Reforma Trabalhista, foi permitida a flexibilização das normas atinentes do contrato de trabalho em relação à compensação. Além disso, torna-se ainda mais vantajoso para aqueles que possuem demandas incertas. Então, procuramos entender: como esse modelo proposto precariza as condições trabalhistas e desrespeita os direitos protegidos pela Constituição? Quais seriam as vantagens do trabalho intermitente? A quem se beneficia a contratação, ao empregador ou ao trabalhador? E qual seriam as implicações para o trabalhador em caso de inadimplência do contrato intermitente?

A partir desse objetivo geral, será empregada uma pesquisa puramente teórica, valendo-se da consulta de fontes bibliográficas, da consulta de livros de doutrinadores,

além da Legislação Brasileira vigente, jurisprudência, sites, revistas, jornais, livros, regulamentos, decretos, regras, normas técnicas e leis de outros países.

Para Gomes e Santos (2013), o levantamento bibliográfico pode produzir uma visão panorâmica acerca de um objeto de estudo, mantendo diálogo entre estudos culturais, identitários e históricos.

Este estudo se justifica em razão da necessidade de se refletir acerca desse novo estilo de trabalho, visto que essa modalidade vem-se apresentando ao mercado de trabalho com a Reforma Trabalhista de 2017, com parcerias surgindo entre empregadores e empregados; e com o processo de implementação mais intensiva, é plausível compreender com exatidão a relação de direitos do indivíduo. Esse modelo tem como objetivo fazer com que fique mais fácil o contrato por curtos períodos.

Assim, o primeiro capítulo deste artigo examinará a legislação brasileira que permite o contrato intermitente. O segundo capítulo discutirá quem é o maior beneficiário da relação de trabalho intermitente – empregador ou trabalhador – e o capítulo final abordará a flexibilização ou precarização do contrato intermitente.

2 O INÍCIO DO CONTRATO INTERMITENTE NO BRASIL.

Nesse capítulo será explanado sobre o surgimento do contrato intermitente, buscando esclarecer eventuais dúvidas, como ele é implantado na legislação brasileira, que se deu com a instauração da Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, também chamada Reforma Trabalhista.

Contudo, é fundamental destacar requisitos caracterizadores da relação de trabalho, assim como direitos sociais garantidos aos trabalhadores, que são ferramentas capazes de orientar todas as relações trabalhistas, com o intuito de entender a nova modalidade de contrato de trabalho recepcionada pela Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT.

2.1 Direitos trabalhistas e sociais garantidos pelas leis brasileiras.

A Carta Maior garante aos trabalhadores direitos sociais, que são orientados pelas relações jurídicas e distinguem-se por fornecer aos indivíduos prestações estatais, podendo-se ressaltar entre elas prestações para o direito ao trabalho, incluindo também garantias, como a liberdade de sindicalização, o direito a greve, a

garantia de salário-mínimo e a limitação da jornada de trabalho. (Sarlet, 2004, p. 55).

Assim, o direito ao trabalho é interpretado como um direito social, que reflete a ideia de uma existência digna do indivíduo, para que as desigualdades sociais sejam reduzidas através da previsão constitucional.

A dignidade e o caráter social do trabalho também são definidos pela Constituição Federal, de acordo com Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2013, p. 395):

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

Partindo dessa conceituação, é coerente considerar os direitos dos trabalhadores como fundamentais para tornar a vida digna, sendo o desemprego um dos principais problemas no Brasil atualmente.

Algumas pessoas se aproveitam da vulnerabilidade para explorar a força de trabalho em condições comparáveis à escravidão, pois o trabalho geralmente surge de uma necessidade. No entanto, atualmente existem sanções penais que coíbem tal comportamento, além de direitos fundamentais e trabalhistas.

Para que os trabalhadores possam desempenhar seu trabalho com dignidade, existem vários direitos garantidos no contexto dos direitos trabalhistas. Primeiramente, é importante destacar que o artigo 13 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) estabelece que a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) é necessária para qualquer emprego, inclusive em caráter temporário, bem como para o exercício de atividades profissionais remuneradas por conta própria (Brasil, 2017).

Portanto, a CTPS garante um direito trabalhista. Da mesma maneira, a jornada de trabalho é um direito adicional estabelecido ao trabalhador na CLT. O artigo 58 diz que os funcionários de qualquer empresa privada não podem trabalhar mais de 8 (oito) horas diárias por dia, a menos que seja estabelecido um limite específico (Brasil, 2017).

A jornada de trabalho, definida pelo CLT no artigo 4º, é o período de tempo em que o empregado está à disposição do empregador, esperando ou executando ordens, exceto em casos especiais especificamente especificados (Brasil, 2017).

Além do trabalho a tempo parcial ou por tempo determinado, as leis trabalhistas

também tratam de horas extras e intervalos. O artigo 134 da CLT dá ao empregador o direito de conceder férias por um período de 12 (doze) meses a partir da data em que o empregado adquiriu o direito.

Para discutir mais sobre o instituto, há outras seções após esse artigo que abordam as férias. Em relação aos benefícios extras que o empregado pode receber como direito garantido em relação a atividades consideradas insalubres, o artigo 189 da CLT diz:

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

Logo, devido ao fato de que a pessoa está sendo exposta, há um custo adicional de insalubridade. De acordo com o entendimento de Delgado (2016, p. 815), “os adicionais consistem em parcelas contra prestativas suplementares devidas ao empregado em virtude do exercício do trabalho em circunstâncias tipificadas mais gravosas”. Portanto, atenta-se a que os adicionais que um empregado recebe servem como uma forma de compensação pelos riscos que correm para sua integridade.

Pode-se destacar também o direito sobre o qual o trabalhador possui respaldo é o do aviso prévio, garantido na CLT, no artigo 487, inciso II. Diz assim:

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

II - trinta dias aos que perceberem por quinquena ou mês, ou que tenham mais de 12 (doze) meses de serviço na empresa (Redação dada pela Lei nº 1.530, de 26.12.1951).

No mesmo sentido, os direitos mencionados anteriormente também são abordados em artigos da Constituição Federal. As garantias ao trabalhador são resumidos do inciso I ao XXVIII no capítulo dos direitos sociais, no artigo 7º.

Esses direitos previstos nos incisos acima mencionados asseguram a isonomia jurídica e criam um mecanismo para evitar a hostilidade entre ambas na relação contratual, além de implementar padrões mais favoráveis aos trabalhadores.

A supremacia da Constituição Federal sobre as relações trabalhistas é garantida pela consagração do artigo 7º, o reconhece que o trabalhador não é apenas uma força de trabalho, mas sim um sujeito que possui os direitos e garantias

necessários para desempenhar o serviço para o qual foi contratado.

Isso significa que é necessário entender melhor o objeto do presente artigo, o instituto do contrato intermitente, a partir da concepção que se fundamenta nos requisitos específicos da relação empregatícia e como essa relação se baseia na constitucionalidade, garantindo direitos que devem ser exercidos.

2.2 Conceito do contrato de trabalho intermitente.

O contrato de trabalho intermitente é uma espécie de contrato de trabalho criada a partir da Reforma Trabalhista de 2017, sendo uma novidade no ordenamento jurídico trabalhista brasileiro. Por meio deste contrato, os trabalhadores prestam serviços de maneira não contínua, isto é, são convocados pela empresa para realizar as atividades quando esta necessita, de forma que intercale atitudes de trabalho e de inatividade, sem qualquer jornada fixa e pré-determinada.

Assim, o artigo 452-A da CLT enfatiza, dizendo que o contrato de trabalho intermitente deve ser firmado por escrito e incluir o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao salário-mínimo ou a remuneração recebida por empregados que desempenham a mesma função. Alguns dos requisitos que estão disponíveis para a implementação do contrato intermitente são listados abaixo (Brasil, 2017).

Além disso, o trabalho intermitente é contratado diretamente com o trabalhador que prestará os serviços e não é gratuito. O funcionário deve receber seu salário, bem como todas as outras remunerações trabalhistas devidas.

A possibilidade de demandas é uma das muitas características associadas à nova modalidade de contrato, e é importante enfatizar as normas exigidas como características das relações de trabalho. A legislação permanece silenciosa em relação a essas questões. Apesar de contradizer o sentido fundamental do requisito para caracterizar uma relação empregatícia, mostra que a figura do empregado é frágil e suas necessidades básicas são colocadas em segundo plano em comparação com as demandas do patrão (Delgado, 2016).

Isso significa que o trabalhador tem que se adequar às demandas do empregador sem poder colocar suas demandas pessoais em primeiro lugar. Como resultado, ele pode se submeter a situações de trabalho desfavoráveis, além da instabilidade do recebimento de salário.

Portanto, os principais elementos são a descaracterização dos princípios

fundamentais que compõem a constituição do contrato de trabalho. Em outras palavras, o contrato já se torna distinto porque se afasta das definições comuns dos contratos de trabalho. Assim, percebe-se que os funcionários tendem a trabalhar em condições precárias sem leis que garantam condições básicas para que possam desempenhar um trabalho de alta qualidade.

Como resultado, o foco principal é a prestação do serviço, que é capaz de lidar com períodos, demandas específicas em momentos específicos, necessidades especiais e eventos imprevisíveis. No entanto, esses fatores também fazem parte da atividade.

Isso demonstra claramente a transferência dos riscos e características da atividade para o mercado de trabalho. Como resultado, o empregado é o mais afetado, pois está subordinado ao empregador sem nenhuma garantia de recebimento do salário caso não seja convocado (Columbo, 2019).

No entanto, é inegável que o instituto mencionado possui lacunas que devem ser sanadas, e essas lacunas se transformam em características desfavoráveis para a demanda de emprego. O novo contrato de trabalho intermitente é uma das inovações mais disruptivas da chamada reforma trabalhista, por constituir uma modalidade de contratação de trabalhadores por meio da mão de obra compartilhada, com lacunas e omissões (Delgado, 2016).

A reforma trabalhista foi objeto de muita discussão antes de sua implementação, devido às possíveis dificuldades que poderia causar. Um desses pontos de vista reconhece que o trabalho intermitente é uma clara tentativa dos empresários de colocar os riscos da atividade econômica no trabalhador.

Assim, Leite (2019) afirma que o contrato intermitente é uma das mais evidentes formas de superexploração do trabalho, pois equipara o trabalhador a uma peça descartável e coloca em xeque o projeto constitucional brasileiro de melhorar as condições sociais dos trabalhadores.

O contrato intermitente começou quando o negociado foi incluído no legislado. Esses problemas surgem de várias questões devido à desigualdade entre os polos, que impedem que o instituto cumpra sua função social do trabalho.

É necessário entender a Reforma Trabalhista de 2017 dessa maneira, pois "o país necessitava de um programa de reforma trabalhista para superar a obsolescência da legislação atual" (Delgado, 2017 p. 236). O mercado de trabalho diversificado e em constante transformação parece estar separado do detalhe da intervenção estatal.

Como resultado, o contrato intermitente é considerado subordinado pela lei. Porém, é importante ressaltar que, nesse tipo de contrato, o empregado pode recusar a convocação se for convocado; caso isso ocorra, a recusa não constituirá insubordinação, como pode ser observado nos artigos da CLT sobre contratos intermitentes (Brasil, 2017).

No entanto, é importante observar que nas relações de trabalho, quase sempre há um lado mais vulnerável do que o outro, o que significa que o Estado deve agir para equilibrar as relações. Em resposta a isso, as condições dos sujeitos da relação trabalhista do contrato intermitente serão discutidas a seguir, juntamente com sua comparação com outras formas de contrato de trabalho.

3 AS DISCUSSÕES SOBRE OS BENEFÍCIOS MAIS SIGNIFICATIVOS DA RELAÇÃO EMPREGADOR VERSUS TRABALHADOR NO CONTRATO INTERMITENTE.

O presente capítulo examina as diferenças entre os sujeitos de contratos intermitentes. Assim, seu objetivo é mostrar quem é o principal beneficiário desse acordo legal.

Portanto, é necessário demonstrar na primeira seção a comparação do contrato intermitente com o contrato a tempo parcial e o contrato por tempo determinado, concentrando-se nesses tipos de contratos porque são semelhantes. Isso ajudará a determinar quem é o maior beneficiário da relação jurídica e se esse tipo de contrato é mais vantajoso no plano fático.

Como resultado, esta seção conterá duas subseções que destacarão cada contrato e detalharão os requisitos de configuração dos contratos de trabalho. Isso permitirá uma análise da eficácia dos contratos intermitentes em comparação com outras relações trabalhistas, pois a Reforma Trabalhista de 2017 trouxe mudanças e muitas outras questões sobre a aplicação prática e segurança jurídica dos contratos intermitentes.

3.1 Análise dos contratos de trabalho intermitentes em confrontação com outros tipos de contratos de trabalho.

O princípio da proteção ao trabalhador foi criado para equilibrar os contratos de

trabalho, especialmente os contratos de trabalho intermitentes, pois há um desequilíbrio nos contratos de trabalho, principalmente desde a reforma trabalhista de 2017.

O Direito do Trabalho ofereceu ao empregado uma maior proteção jurídica para compensar essa disparidade financeira desfavorável. Assim, o processo de contratação de empregados inclui verificar no plano do trabalhador se todas essas proteções estão sendo cumpridas para garantir segurança legal aos trabalhadores intermitentes (Cassar, 2018).

Assim, para comparar com outras formas de trabalho, é necessário compreender e colocar o papel do trabalhador em uma patente potencialmente favorável de direitos e garantias constitucionais, incluindo direitos relacionados ao salário e remuneração. Nesse contexto, os incisos IV e VII do artigo 7º da CF/88 afirmam:

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

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

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável; (BRASIL, 1988).

Assim sendo, a garantia de salário é um direito fundamental dos trabalhadores porque o salário é uma necessidade porque todos trabalham como empregados para atender às suas necessidades básicas. O trabalhador se dedica à atividade para sobreviver e sustentar sua família. Esse é o objetivo principal e de extrema importância, pois o dinheiro move todo o sistema atualmente (Muniz, 2009, p. 45).

O salário e a remuneração mudaram com o CLT, sendo a remuneração o salário base acrescido de comissões, vale-transporte, participação nos lucros, gratificações e outros benefícios (Vidal; Brito, 2018).

Todos esses elementos são tão importantes que Delgado (2017) interpreta que, no campo da reparação por dano moral, o instituto de salário tem natureza jurídica alimentar porque se destina à alimentação, educação, saúde, moradia, lazer, transporte, previdência social, proteção à maternidade e à infância, constituindo-se atrasos reiterados no pagamento salarial em infrações graves. Como resultado, "o salário é base para a vida do trabalhador e seus dependentes" (Delgado, 2016, p.

(737).

Devido ao fato de que o direito à dignidade humana abrange também os direitos econômicos, sociais e culturais, o salário pode ser considerado um fator crítico para a implementação eficaz desse direito. Assim, os direitos sociais e individuais trabalhistas passam a ser considerados Direitos Humanos. Logo, o contrato de trabalho deve ser baseado em uma relação humanizada.

O bem-estar dos trabalhadores é o foco principal dessa visão mais sensível. A flexibilização é necessária para lidar com as mudanças econômicas, tecnológicas, políticas ou sociais que estão ocorrendo na relação entre economia e trabalho.

Além disso, é comum que cada relação de emprego tenha suas próprias características e deve ser revisada de acordo com o caso específico, seguindo as leis estabelecidas para cada tipo de contrato; no entanto, é evidente que os contratos devem ser flexíveis a ponto de proteger a dignidade humana (Martins, 2002).

Assim, o contrato de trabalho intermitente aparece aqui, geralmente móvel e mais flexível, permitindo que o funcionário receba apenas pelo tempo de trabalho que efetivamente trabalhou. Isso permite que o empregador decida quanto tempo será trabalhado em cada dia e momento (Garcia, 2017).

Mas é uma estratégia sistemática que pode fazer com que o trabalhador se sinta inseguro, pois não sabe se será convocado para prestar serviços ou por quanto tempo, o que "resulta no desconhecimento de qual será o valor do salário a ser recebido e no desconhecimento do verdadeiro nível remuneratório". (Garcia, 2017, p. 133).

Desse modo, a preferência por outros tipos de contrato pode surgir, pois permitir que os patrões paguem seus funcionários apenas as horas laboradas sem estabelecer uma jornada de trabalho ou uma carga semanal mínima pode ser prejudicial para alguns trabalhadores (Martinez, 2018, p. 143).

Porém, de acordo com Delgado (2016, p. 206), "no desempenho das relações sociais, em que se destacam as trabalhistas, deve ser vedada a violação da dignidade, o que significa que o ser humano jamais poderá ser utilizado como objeto ou meio para a realização do querer alheio". Isso com a finalidade de alcançar o objetivo da relação empregatícia de mover o sistema e melhorar as condições de vida de empregadores e trabalhadores, princípios e direitos trabalhistas devem ser respeitados independentemente do contrato.

Para alcançar a dignidade humana, tais preceitos devem ser seguidos, o que

não seria diferente no contrato intermitente. Assim, Sarlet (2009, p. 67) compreende:

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

Logo, esse direito faz parte de um conjunto de direitos que visam a melhorar a saúde física e psicológica do trabalhador, garantindo sua dignidade e integridade. A dignidade, afirma Silva (2008, p. 68):

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

Com base nessas teorias, é importante entender como esses princípios se aplicam na relação empregatícia em concreto. Isso se deve a que a criação de modalidades de prestação de serviço "inovadoras", que se desviam da relação empregatícia tradicional, fez com que o pacto constitucional e todas as estruturas existentes relacionadas ao trabalho humano fossem abalados pela busca excessiva de lucro (Teixeira; Gonçalves, 2017).

Assim, alguns autores consideram que o contrato intermitente oferece mais vantagens ao empregador e precariza o trabalhador (Teixeira; Gonçalves, 2017). Portanto, o trabalho não será digno do ponto de vista constitucional se as omissões e contradições mencionadas no contrato não forem corrigidas. Assim, Alvarenga (2015, p. 136), elucida que

O trabalho decente constitui instrumento de realização pessoal e fundamento sobre o qual o homem realiza os seus desejos pessoais, revela a sua criatividade, desenvolve a sua personalidade e torna possível a execução de uma tarefa voltada para o bem de toda a humanidade. O trabalho passa a ser uma atividade desenvolvida pelo homem com o fim último de atender às exigências básicas do ser humano, no plano da realidade material e espiritual, dando à pessoa humana garantia de vida e de subsistência, para que ao

homem seja oferecido um todo imprescindível a uma vida digna e saudável, encontrando-se ligado não apenas aos direitos da personalidade do ser humano como também à sua afirmação econômica, social, cultural e pessoal. Denota-se, por derradeiro, também o trabalho decente ou digno, como um direito da personalidade do trabalhador por assegurar-lhe a proteção à sua integridade física, psíquica, moral, intelectual e social.

Conforme o que foi dito anteriormente acerca das características e do funcionamento do contrato de trabalho intermitente, é razoável concluir que alguns valores sociais do trabalho proclamados na Constituição da República não são atendidos pelo contrato de trabalho intermitente.

Partindo do pressuposto da redação do caput do artigo 452-A da CLT, segundo Del'Arco, Coluna e Polzato (2019), o contrato foi redigido sem levar em consideração os efeitos práticos que o instituto traria para a vida dos trabalhadores, pois a CLT já viola três mandamentos expressos e um princípio implícito da Constituição.

Teixeira e Gonçalves (2017) argumentam que o contrato de trabalho intermitente viola apenas a proteção já implementada e regulamentada e não mostra o enfrentamento do desemprego ou da crise. Portanto, é importante ressaltar que o contrato intermitente pode ter sido apresentado com o objetivo de falsear as estatísticas de desemprego.

Além disso, cria uma forma de exploração da força de trabalho conhecida como subemprego, cujo efeito principal é aumentar a desigualdade e a precariedade no trabalho. Tudo isso é feito usando a ideia de legalidade do contrato, o que significa que as leis não cobrem os impactos negativos sobre os trabalhadores.

4 CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: PRECARIZAÇÃO OU FLEXIBILIZAÇÃO.

Por meio do assunto discutido, fica claro que a adoção do contrato de trabalho intermitente no Brasil representaria um retrocesso social em relação às conquistas dos direitos dos trabalhadores que foram alcançados por meio das intervenções unificadas da CLT, declaradas constitucionalmente na Carta de 1988.

O legislador rompe com o direito de trabalho ao definir a relação contratual que estabelece a prestação labora alterando o período de prestação e o intervalo, independentemente da área de trabalho empregatício (Farias 2018).

Por fim, esse rompimento mostra a desorganização da sistemática da aplicação

dos direitos e garantias fundamentais que foram inseridos na legislação laboral. Isso ocorre porque os empregadores brasileiros têm a capacidade de limitar os direitos trabalhistas essenciais ao exercício do trabalho, mantendo a integridade do indivíduo (Farias, 2018).

Além disso, como já foi demonstrado, mesmo que o trabalhador intermitente seja contratado legalmente e tenha estabelecido um relacionamento empregatício com seu empregador, ele permanece totalmente incerto sobre a prestação de serviço devido à falta de certeza de oferta de trabalho.

Portanto, de acordo com Columbu (2019), as pessoas que são submetidas às cláusulas trabalhistas relacionadas a contratações intermitentes sentem que sua própria legislação do trabalho os impede de exercer seus direitos. Isso ocorre porque a Reforma Trabalhista prejudica a flexibilização da continuidade laboral, que é tão importante para o desenvolvimento da atividade econômica do cidadão.

Como tal, caso seja chamado para trabalhar, receberá apenas pelas horas que trabalhou. Caso contrário, mesmo que seja legalmente contratado, não receberá nada. Esta modalidade contratual, de acordo com Farias (2018), cria um cenário imprevisível e coloca os riscos da atividade econômica no empregado.

De acordo com Casagrande (2017), os consumidores sempre são insuficientes na relação consumidor-fornecedor. De um modo geral, uma relação é vista como desigual.

O empregado seria a parte hipossuficiente das relações de emprego, ou seja, a parte mais frágil, pois só tem sua força de trabalho em detrimento daqueles que controlam os meios de produção. A fim de corrigir esse desequilíbrio, o Direito do Trabalho e suas disposições tendem a estabelecer normas mais protetivas com o objetivo de nivelar as partes que são logicamente desiguais. Os consumidores também são considerados partes hipossuficientes das relações de consumo e, portanto, estão protegidos pelo Código de Defesa do Consumidor (Casagrande, 2017).

De uma perspectiva individual, os funcionários sempre estão em desvantagem em relação ao empregador, não apenas por serem desprovidos, mas também porque seus patrões fazem atos que prejudicam a sociedade. Os trabalhadores nesse íterim só podem ser equiparados se forem organizados coletivamente. Os sindicatos de vários órgãos de classe dos trabalhadores representam esse tipo de organização no Brasil (Marinho, 2016).

Além disso, os direitos inerentes aos trabalhadores são garantidos tanto nas convenções quanto nos acordos de trabalho coletivos, conforme mencionado no artigo 7º, capítulo XXVI, da Constituição da República. Os acordos coletivos e as convenções são instrumentos que facilitam as negociações coletivas com os empregadores (Brasil, 1988).

Logo, o doutrinador Cassar (2018) afirma que o acordo é um meio de negociação, mas apenas uma parte da classe participa, enquanto a convenção pode ser definida como um meio que abarca a classe e seus aspectos econômicos. A respectiva parcela inclui algumas empresas diferentes, ou apenas uma empresa ou um grupo de trabalhadores que têm interesses comuns dentro da empresa.

Deste modo, e como já mencionado, o contrato de trabalho intermitente, além de ser imprevisível no que diz respeito ao estabelecimento de uma jornada de trabalho, tem um impacto negativo significativo na programação financeira do trabalhador, pois não pode saber o que receberá mensalmente (Cassar, 2018).

Da mesma maneira, “o novo direito parece querer introduzir contratos de trabalho sem remuneração. Ou melhor, se o trabalhador for convocado para o trabalho, ele poderá receber o salário devido à estrita medida desse trabalho ocasional” (Delgado, 2016, p. 155).

Atualmente, é evidente que o contrato de trabalho intermitente foi desenvolvido principalmente para atender aos interesses dos empresários, deixando os trabalhadores de lado. Além de transferir os riscos econômicos para os trabalhadores ao equiparar os empregados a trabalhadores autônomos, a modalidade contratual em questão também viola os preceitos de tempo à disposição da CLT (Cassar, 2018).

A massificação dos contratos intermitentes trouxe a oportunidade de cercear os modelos convencionais de contrato de trabalho, que são frequentemente criticados por ser demasiado onerosos para os órgãos empregadores e oferecer flexibilidade como meio de diminuir os direitos das pessoas (Cassar, 2018).

A proteção previdenciária do trabalhador intermitente é outro impacto relevante aos direitos dos trabalhadores resultante da imprevisibilidade salarial desta modalidade contratual. Este impacto é razoável porque a contribuição mensal previdenciária é baseada no salário-mínimo (Leite, 2019).

Como resultado, caso o trabalhador intermitente não trabalhe o suficiente em um mês para receber ao menos o salário-mínimo, sua contribuição para a previdência social será prejudicada. No entanto, o empregado tem o direito de aumentar sua contribuição

para que o recolhimento seja realizado (Leite, 2019).

Embora o trabalhador possa receber a complementação da contribuição previdenciária, isso não parece estar de acordo com a realidade. Isso ocorre porque, se o trabalhador estiver em situação de escassez, não seria viável comprometer ainda mais seu sustento para fazer essa complementação (Fernandez; Pamplona Filho, 2020).

4.1 A rotina de trabalho intermitente e a possibilidade de numerosos contratos ao mesmo tempo.

O contrato de trabalho é, sem dúvida, a forma pela qual as relações laborais entre empregados e empregadores são formalizadas no campo do trabalho. A fim de garantir que o negócio jurídico realizado não sofra de vícios e seja considerado válido, esse tipo de contrato possui características e elementos que devem ser respeitados.

Em relação aos contratos de trabalho intermitentes, além de seguir os padrões de negócios jurídicos estabelecidos no Código Civil, também deve seguir as regras da CLT. Assim, a Consolidação das Leis do Trabalho é responsável por definir os requisitos legais que devem ser atendidos ao pactuar o contrato desta forma. De acordo com o artigo CLT 452-A:

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

Devido às regras supracitadas, fica evidente que o contrato intermitente se trata de um contrato solene e formal que deve ser acordado por escrito entre as partes que o assinam.

Seu corpo deve conter a quantidade de horas de trabalho contratadas, que não pode ser inferior ao salário mínimo, bem como ao valor recebido pelos demais funcionários do negócio na mesma função, independentemente de serem contratados de forma intermitente ou não (Nacif; Souza, 2018).

Aqui, é importante destacar que o artigo 7, inciso IV da CRFB/88, garante que os trabalhadores urbanos e rurais tenham um patamar remuneratório não inferior ao salário mínimo (Brasil, 1988).

Ocorre que, devido ao fato de trabalharem de forma descontínua, com intervalos de trabalho e licenças, e receberem apenas um salário mensal, pela quantidade de horas efetivamente trabalhadas, é altamente provável que um trabalhador intermitente não consiga alcançar o mínimo constitucionalmente estabelecido como remuneração pelo seu trabalho no final do mês (Nacif; Souza, 2018).

Assim sendo, ao ser contratado como trabalhador intermitente, ele terá um período de incerteza sobre sua situação financeira durante a fruição de seu contrato de trabalho. Isso se deve à leitura do texto legislativo e à realidade laboral. Consequentemente, o trabalhador não pode planejar seus gastos mensais.

4.2 A punição aplicada ao trabalhador em caso de descumprimento do contrato intermitente após sua aprovação.

A CLT estabeleceu no § 1 do art. 452-A em relação à convocação de trabalhadores intermitentes. Eles podem ser convocados para prestar serviço com o mínimo de três dias de antecedência, e o chamamento pode ser feito por qualquer meio de comunicação eficaz que os deixem ciente da jornada por ele realizada.

Ao receber a convocação de acordo com o artigo, o trabalhador tem um dia útil para dizer se aceita ou não a prestação do serviço de acordo com o CLT 452-A. Se ele não fizer isso, a convocação é considerada recusada (Brasil, 2017b).

Isso se refere exatamente à possibilidade de recusar, independentemente de legítimo ou injustificado. Em caso de recusa, não descaracteriza a subordinação – entendida como requisito básico para vínculo trabalhista –, estabelecido no terceiro parágrafo deste artigo.

Outra legislação relacionada à legislação laboral está inclusa no parágrafo 4º do artigo 452-A da CLT, que impõe a qualquer uma das partes a pagar uma multa no valor de 50% da remuneração a qual faria jus caso aceitasse a oferta e não o fizesse por um motivo razoável.

A hipótese de multa inédita imposta é evidente na redação do artigo, quando um trabalhador ou empregador aceita ou contrata serviços e não cumpre o acordo, a lei permite que ambos paguem. A multa deve ser paga no prazo de 30 dias, sendo possível reembolsá-la.

Neste sentido, Sales e Oliveira (2018) afirmam que a criação do pagamento de

multas ao trabalhador caracteriza-se como abuso do poder de gestão do empregador, violando o princípio trabalhista de que o salário não é intangível. Isso significa que o empregado terá que assumir os riscos da atividade econômica, o que está em desacordo com os ideais trabalhistas de trabalho justo e digno.

5 CONCLUSÃO

O objetivo deste estudo foi examinar os contratos de trabalho intermitentes para determinar os efeitos que a nova forma de contrato, que foi implementada pela Lei 13.467, teria sobre os direitos dos trabalhadores contratados.

Por esses motivos, buscou-se descobrir se o contrato de trabalho intermitente precariza as condições de serviço e os direitos trabalhistas. Como resultado, a legislação brasileira examinou a instituição do contrato intermitente. Apesar do fato de que seus direitos foram garantidos pela Reforma Trabalhista de 2007, ainda há muito a ser feito em relação à sua eficácia.

Nesse sentido, o trabalho intermitente é, até hoje, muito mais como uma promessa de envolvimento profissional que objetivamente não contém garantia a sua entrada em vigor, pois o trabalhador fica completamente a mercê de uma possível “chamada” do contratante.

Assim sendo, por mais que a modalidade de contratação ofereça uma flexibilidade tanto para os trabalhadores quanto para os empregadores, essa flexibilização é frequentemente acompanhada por diferentes tipos de incertezas e inseguranças para a parte mais frágil da relação, ou seja, para os trabalhadores. O mesmo é verdade para a questão de renda e a proteção de condições de trabalho adequadas.

Além disso, outro fator a considerar é a complexidade da questão legal e social, bem como a necessidade de uma quantidade significativa de regulamentação para proteger os direitos dos trabalhadores.

Dessa maneira, os trabalhadores contratados na modalidade intermitente estão sujeitos a uma tripla condição de imprecisão: em termo de jornada de trabalho, remuneração e proteção social.

Diante desse cenário, é fundamental que as partes interessadas – governos, empregadores, sindicatos e trabalhadores – trabalhem juntas para encontrar soluções que conciliem a flexibilidade necessária com a segurança e os direitos dos

trabalhadores. Isso pode exigir desde a adoção de medidas de proteção social, como seguro-desemprego e outros benefícios trabalhistas, até a instituição de regras e diretrizes para o uso responsável do contrato intermitente.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto nº 10.422, de 13 de julho de 2020. Brasília: Diário Oficial da União, 2020b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/decreto/d10422.htm. Acesso em: 20 abr. 2024.

Brasil. Lei 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos.

BRASIL. Lei n. 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm. Acesso em: 18 abr. 2024.

BRASIL. Lei n. 14.020, de 6 de julho de 2020. Diário Oficial da União, Brasília, 2020a. Disponível em: <http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.020-de-6-de-julho-de-2020-265386938>. Acesso em: 20 abr. 2024.

CARVALHO, Leandro. **Relações de servidão**. Escola Kids, 2024. Disponível em: <https://escolakids.uol.com.br/historia/relacoes-de-servidao.htm>. Acesso em: 15 abr. 2024.

FIORILLO, C. A. P; WALDMAN, R. L. **Fundamentos constitucionais do meio ambiente digital no direito brasileiro em face da sociedade da informação e sua relação com os direitos humanos**. CONPEDI, Florianópolis, 2016. Disponível em: <http://conpedi.danilolr.info/publicacoes/910506b2/1z17fce5/43Vvaa9UGn4j8l15.pdf>. Acesso em: 15 abr. 2024.

HIGA, Carlos César. **Feudalismo**. Mundo Educação, 2024. Disponível em: <https://mundoeducacao.uol.com.br/historiageral/feudalismo.htm>. Acesso em: 15 abr. 2024.

LEITE, C. H. B. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2021. MENDES, Maria. **Primeira Revolução Industrial**. Educa Mais Brasil, 2021. Disponível em: <https://www.educamaisbrasil.com.br/enem/história/primeira-revolução-industrial>. Acesso em: 15 abr. 2024.

OLIVEIRA, Daniela R. de. **Do fim do trabalho ao trabalho sem fim**: o trabalho e a vida dos trabalhadores digitais em Home Office. Tese (Doutorado em Sociologia) – Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2017.

POCHMANN, Marcio (Orgs.) **A devastação do trabalho**: a classe do labor na crise da pandemia. Brasília: Gráfica e Editora Positiva; Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE) e Grupo de Estudos sobre Política Educacional Trabalho Docente, 2020a. _____. A pandemia Covid-19: crise e deterioração do mercado de trabalho no Brasil. *Estudos Avançados*, v. 34, n. 100, p. 141-166, 2020b.

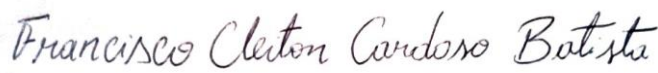
SILVA, Daniel Neves. **Revolução Industrial**: o que foi, resumo, fases. *Brasil Escola*. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/historiag/revolucao-industrial.htm>. Acesso em: 15 abr. 2024.

SILVA, Thamires Olímpia. **Trabalho infantil no mundo**. Mundo Educação, 2024. Disponível em: <https://mundoeducacao.uol.com.br/geografia/trabalho-infantil-no-mundo.htm>. Acesso em: 15 abr. 2024.

DECLARAÇÃO DE REVISÃO ORTOGRÁFICA

Eu, Francisco Cleiton Cardoso Batista, mestre em Letras pela Universidade Federal do Ceará, declaro para o Centro Universitário UNINOVAFAPI que revisei o Trabalho de Conclusão de Curso de Bacharelado em Direito intitulado **“A REGULAMENTAÇÃO EFETIVA DO TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL E SUAS IMPLICAÇÕES PARA OS TRABALHADORES”**, do aluno **Pedro Messias Costa Cardoso**. Declaro ainda que o presente trabalho encontra-se de acordo com as normas ortográficas e gramaticais vigentes.

Teresina, 05 de junho de 2024



Francisco Cleiton Cardoso Batista

CPF: 00917394380