

CENTRO UNIVERSITÁRIO – UNINOVAFAPÍ
BACHARELADO EM DIREITO

FABRÍCIA LIMA VALE DE ALMEIDA
JANNE SOUSA LOPES COSTA MENDES

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: uma análise da geração de emprego e
da precarização do trabalho

TERESINA
2023

FABRÍCIA LIMA VALE DE ALMEIDA
JANNE SOUSA LOPES COSTA MENDES

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: uma análise da geração de emprego e
da precarização do trabalho

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Banca Examinadora do Centro Universitário
UNINOVAFAPI como requisito parcial para
obtenção do grau de Bacharel em Direito.
Orientadora: Prof^ª. Mestre Dione Cardoso de
Alcântara

TERESINA

2023

FICHA CATALOGRÁFICA

A447c Almeida, Fabrícia Lima Vale de.

Contrato de trabalho intermitente: uma análise da geração de emprego e da precarização do trabalho. Fabrícia Lima Vale de Almeida, Janne Sousa Lopes Costa Mendes – Teresina: UNINOVAFAPI, 2023.

Orientador (a): Profa. Me Dione Cardoso de Alcântara. UNINOVAFAPI, 2023.

26. p.; il. 23cm.

Monografia (Graduação em Direito) – UNINOVAFAPI, Teresina, 2023.

1. Trabalho intermitente. 2. Reforma trabalhista. 3. Direito do trabalho. 4. Precarização. I.Título. II Mendes, Janne Sousa Lopes Costa. III. Alcântara, Dione Cardoso de.

CDD 342.087 8

Catálogo na publicação
Francisco Renato Sampaio da Silva – CRB/1028

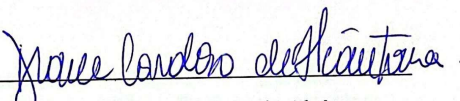
FABRÍCIA LIMA VALE DE ALMEIDA
JANNE SOUSA LOPES COSTA MENDES

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE:
uma análise da geração de emprego e da precarização do
trabalho.

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

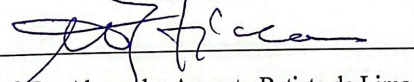
Aprovado em: 24 / 11 / 2023

BANCA EXAMINADORA


Prof.ª Ma. Dione Cardoso de Alcântara

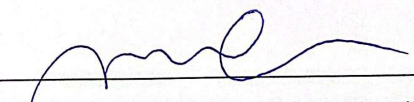
Centro Universitário – UNINOVAFAPI

Orientadora


Prof. Dr. Alexandre Augusto Batista de Lima

Centro Universitário – UNINOVAFAPI

1º Examinador


Prof. Me. José Augusto de Carvalho Mendes Filho

Centro Universitário - UNINOVAFAPI

2º Examinador

RESUMO

A Reforma Trabalhista, instituída pela Lei nº 13.467 de 2017, introduziu no ordenamento brasileiro o contrato de trabalho intermitente que consiste na flexibilização das relações trabalhistas por meio de prestação de serviços com subordinação, não contínua e diversas verbas trabalhistas e previdenciárias pagas conforme execução do labor acordado entre as partes. Frente à inovação proposta pelo legislador, o presente artigo visou analisar o contrato de trabalho intermitente e a precarização do trabalho e verificar os impactos desta modalidade empregatícia na geração de emprego, bem como apresentar os aspectos legais deste contrato, em especial as obrigações do empregador e os direitos do empregado intermitente. Para a elaboração deste estudo utilizou-se o método de revisão bibliográfica, com abordagem qualitativa e de natureza exploratória, em artigos científicos, normas legais introduzidas pela Reforma Trabalhista, pela Constituição Federal, pelas jurisprudências trabalhistas bem como por doutrinas pertinentes à temática. Diante da coleta de informações, conclui-se que o contrato de trabalho intermitente não é um meio capaz de diminuir sobremaneira os índices de desocupados, fazendo crer que o registro de emprego na realidade não se concretiza, tendo em vista a existência dos períodos de inatividade. Ademais, o Direito do trabalho mesmo que regule as relações de trabalho não carrega essa função econômica. E, a inserção dessa modalidade gera precarização do trabalho, em virtude da lesão das bases principiológicas que norteiam as relações trabalhistas.

Palavras-chave: Trabalho intermitente. Reforma trabalhista. Direito do Trabalho. Precarização.

ABSTRACT

The Labor Reform, established by Law No. 13,467 of 2017, introduced the intermittent employment contract into the Brazilian legal system, which consists of making labor relations more flexible through the provision of services with subordination, not continuous and various labor and social security funds paid according to the performance of the work, agreed between the parties. In view of the innovation proposed by the legislator, this article aimed to analyze the intermittent employment contract and the precariousness of work and verify the impacts of this type of employment on job generation, as well as presenting the legal aspects of this contract, in particular the obligations of the employer and the rights of the intermittent employee. To prepare this study, the bibliographic review method was used, with a qualitative and exploratory approach, in scientific articles, legal standards introduced by the Labor Reform, Federal Constitution, and labor jurisprudence as well as doctrines relevant to the topic. Given the collection of information, it is concluded that the intermittent employment contract is not a means capable of greatly reducing the number of unemployed people, leading to the belief that the employment record in reality does not materialize, given the existence of periods of inactivity. Furthermore, labor law, even if it regulates labor relations, does not carry out this economic function. And, the insertion of this modality generates precarious work, due to the damage to the principled bases that guide labor relations.

Keywords: Intermittent work. Labor reform. Labor Law. Precariousness.

1 INTRODUÇÃO

Em 2017, no Brasil, foi institucionalizado um movimento de desestruturação do Direito do Trabalho ao impor novos padrões de relação de emprego, por meio da aprovação da Lei federal 13.467 de 13 de julho de 2017. Essa lei aborda o contrato de trabalho intermitente (CTI), que foi previsto no Artigo 443 §3º da Consolidação de Leis Trabalhistas (CLT). Esse contrato de trabalho instituiu uma prestação de serviços com subordinação, de forma não contínua, ou seja, com alternância de períodos trabalhados e não trabalhados.

Desta forma, o empregado receberá salário correspondente aos dias e às horas trabalhados, o que não pode ser inferior ao valor do salário-mínimo ou àquele que é devido aos empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato diferente do intermitente. O valor pago refletirá nos diversos direitos trabalhistas e na contribuição previdenciária, bem como em outras peculiaridades desse modelo empregatício.

Diante da caracterização desta modalidade empregatícia, sabe-se que provavelmente aumentará o número de ocupados, e assim diminui a informalidade laborativa, pois os empregados possuirão a carteira registrada e receberão os direitos trabalhistas e previdenciários correspondentes aos dias e horas trabalhados.

Sendo assim, é necessário verificar se o contrato de trabalho na forma intermitente garante aos empregados contratados sob este regime uma via salutar para sua subsistência, assim como para sua permanência no emprego, na sua proteção e não apenas artifício para maquiar os indicadores de desocupação nos registros governamentais.

O presente estudo tem como objetivo analisar o contrato de trabalho intermitente, bem como apresentar os aspectos legais deste contrato, em especial as obrigações do empregador e os direitos do empregado intermitente.

Além disso, verificar os impactos desta modalidade empregatícia na geração de emprego, e assim considerar se a espécie de contratação contribui efetivamente para a criação de novos postos de trabalho ou se apenas precariza o trabalho existente.

Desse modo é com tal propósito que foram elaboradas as reflexões presentes neste texto por meio de revisão bibliográfica, com abordagem qualitativa e de natureza exploratória, em artigos científicos, normas legais introduzidas pela Reforma Trabalhista, pela Constituição Federal, e pelas jurisprudências trabalhistas bem como por doutrinas pertinentes à temática. Desta forma visa-se produzir dados qualitativos que serão empregados para responder à hipótese levantada.

Para elucidação do tema abordado, este artigo está estruturado em três partes. Preliminarmente apresenta-se o surgimento do contrato de trabalho no Brasil, o conceito e as características do contrato de trabalho intermitente. No segundo tópico, abordar-se-á os institutos que regulamentam essa modalidade de contrato de trabalho. A terceira parte, por sua vez, verificará a empregabilidade antes e após a inclusão dessa modalidade e analisará as (des) vantagens do contrato de trabalho intermitente para empregados, o índice de desocupação antes e após a implementação do CTI e o impacto na geração de empregos: uma discussão sobre a eficácia do contrato intermitente na criação de empregos e seu efeito na taxa de desemprego e o posicionamento dos Tribunais Superiores sobre contrato intermitente de trabalho.

2 CONCEITOS E NOÇÕES GERAIS SOBRE O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Uma das inovações trazidas pela “Reforma Trabalhista” foi a criação do contrato de trabalho intermitente. Ele surgiu para fomentar e dinamizar o mercado de trabalho diante da crise econômica instalada no Brasil, por meio da flexibilização das relações trabalhistas dessa modalidade.

2.1 surgimento do contrato de trabalho intermitente no brasil

Segundo Peret (2017), os altos níveis de desemprego e subocupação, no Brasil, foi o contexto no qual foi apresentado, em 23 de dezembro de 2016, o Projeto de Lei (PL) nº 6.787/2016 de autoria do Poder Executivo e posteriormente transformado na Lei Ordinária nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

Afirma Ferreira (2021), que a Lei Ordinária nº 13.467/2017 buscou medidas para solucionar o problema do elevado índice de desemprego no país, tentando facilitar o processo de contratação por parte das empresas, melhorar o cenário financeiro, e dinamizar o mercado de trabalho através da implementação de novas regras trabalhistas e da flexibilização de normas já existentes.

Segundo Romar (2018), a Reforma trabalhista alterou cinquenta e quatro artigos, criou quarenta e três novos e revogou nove artigos, totalizando cento e seis artigos e parágrafos da CLT e modificando de forma substancial o funcionamento do mercado de trabalho brasileiro ao entrar em vigor.

Ademais, Resende (2023) aduz que uma das mais ousadas novidades trazidas pela Reforma Trabalhista de 2017 foi, sem dúvida, a criação da figura do contrato de trabalho intermitente, pois ela promove a extrema precarização do trabalho humano.

Além disso, dentre as alterações trazidas pela promulgação da Lei nº 13.467/2017, destaca-se sobremaneira a nova redação ao artigo 433 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) com a intenção de instituir e regulamentar o trabalho intermitente, bem como acrescentou o artigo 452 -A CLT e o parágrafo terceiro ao artigo 443. A MP nº 808/17 alterou o referido artigo 452-A e incluiu os artigos entre 452-B a 452-H na CLT, nos quais encontra-se regulamentada toda a matéria acerca do trabalho intermitente existente atualmente no ordenamento jurídico brasileiro.

No entanto, Ferreira (2021), expõe que atualmente a legislação que rege essa nova modalidade de prestação de serviço ainda apresenta lacunas. Dessa forma, a Medida Provisória (MP) nº 808/2017, tentou sanar a insuficiência na legislação trabalhista. Entretanto, essa MP não foi convertida em lei, perdendo a sua eficácia em abril de 2018.

2.2 Definição e características do contrato de trabalho intermitente

De acordo com a CLT, o contrato de trabalho intermitente pode ser assim descrito:

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

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria (Brasil, 2017).

Sendo assim, a modalidade de contrato intermitente é uma prestação de serviços, com subordinação, porém, não contínua, ocorrendo de forma alternada, sem o rompimento do vínculo trabalhista. E, de acordo com a redação do Art. 443 CLT, não há dúvida de que o trabalhador intermitente é empregado.

Posto isso, observa-se que ela difere das outras modalidades de contrato de trabalho, pois o empregado intermitente é registrado e não tem a garantia, a princípio, de quando será convocado ao posto de trabalho, de quantas horas trabalhará mensalmente e, conseqüentemente, não poderá prever o quanto irá receber e muito menos se irá receber naquele mês.

Outrossim, sobre a não convocação ao posto de trabalho do empregado intermitente é observado no § 5º do art. 452-A da CLT, inserido pela Lei nº 13.467/2017, que o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes. Ou seja, o período de inatividade tem natureza jurídica de suspensão do contrato de trabalho e o empregado não convocado pelo seu empregador poderá exercer outra atividade laboral, visto que o primeiro necessita garantir sua subsistência.

A forma de pagamento do empregado é validada legalmente pelo art. 452-A da CLT que prevê a celebração de contrato de trabalho escrito que contenha o valor da hora de trabalho, não 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. Logo, se tal formalidade não for observada, dever-se-á considerar que o trabalhador foi contratado por prazo indeterminado.

Como afirma Martins (2023), o contrato intermitente deve ser necessariamente firmado por escrito, ou seja, conforme a forma prevista em lei para que o negócio jurídico seja válido (art. 104 do CC).

Para melhor definição, o pagamento do empregado intermitente está previsto no § 6º do art. 452-A da CLT e será efetuado ao final de cada período de prestação de serviço, e o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas: remuneração, férias proporcionais com acréscimo de um terço, décimo terceiro salário proporcional, repouso semanal remunerado e adicionais legais.

Segundo Resende (2023), o rol de parcelas do § 6º do art. 452-A é meramente exemplificativo, tendo em vista que, no caso concreto, o trabalhador intermitente pode fazer jus a outras parcelas previstas em norma coletiva.

Vale ressaltar que, tendo o período de inatividade de natureza jurídica de suspensão do contrato de trabalho. O empregado quando não for convocado pelo seu empregador poderá exercer outra atividade laboral, ou até mesmo de modo informal, já que o empregado necessita garantir sua subsistência.

Sendo assim, há previsão legal para a convocação ao posto de trabalho e para a negativa a essa convocação nos termos dos parágrafos 1º a 4º, do art. 452-A, da CLT. À vista disso, a normatização prevê que o empregador deve convocar, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência. Uma vez recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa. Quando houver, de fato, a recusa da oferta não se supõe insubordinação. Durante o aceite à oferta para o comparecimento

ao trabalho, ao ser descumprida por uma parte, sem justo motivo, esta 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.

Segundo Martins (2023), a forma de comunicação eficaz é um tipo aberto. Ela deve ser um meio de comunicação eficiente pelo qual fique comprovado que o empregado tomou ciência da comunicação. Isso poderá ser escrito por carta, por telegrama, por notificação em cartório, dentre outras formas. O objetivo é o empregado saber que terá de trabalhar, pois pode ter outro emprego ou trabalho em andamento.

Em relação ao pagamento, o §6º do art. 452-A da CLT dispõe que o empregador deverá efetuar o pagamento da remuneração ao empregado, ao final de cada período de prestação de serviço. Ou seja, o empregado intermitente não tem a segurança quanto ao valor com o qual poderá contar mensalmente e jamais poderá programar adequadamente seu orçamento doméstico, vivendo constantemente, de fato, como desempregado. Destaca-se, ainda, que conforme a previsão legal no art. 443 §3º, da CLT a inserção do contrato intermitente abrange a todas as atividades laborais, podendo ser implementada em qualquer setor, seja no comércio, nas escolas ou nas linhas de produção industriais, e apresenta como exceção a classe de trabalhadores da aeronáutica.

3 LEGISLAÇÃO APLICÁVEL AO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

A legislação trabalhista que inseriu a nova modalidade de contrato de trabalho intermitente foi resultado de uma reformulação da então CLT. Através da lei nº 13.467/17, que objetivou inovar a forma de contratação, trazendo mudanças para as relações de emprego (Santos, 2020).

Diante dessas alterações, vale ressaltar que, atualmente, a legislação regula a integralidade da matéria pertinente ao contrato sob o regime intermitente nos artigos 443 e 452-A a 452-H da CLT. Sendo que o artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho permite que o acordo coletivo a ou convenção coletiva de trabalho estabeleça regramento contratual próprio, tendo em vista que elencou em seus incisos o rol das matérias que podem ser objeto de negociação entre as partes no contrato de trabalho.

Posto isto, segundo Pimentel (2020), persistem lacunas na legislação que regulamenta o contrato de trabalho intermitente por conta da Medida Provisória (MP) nº 808/2017, não ter sido convertida em lei em decorrência do encerramento do prazo de sua vigência.

Sendo assim, a análise dos artigos que tratam sobre a intermitência do serviço será feita com base na legislação em vigor desde 11 de novembro de 2017.

Dessa forma, fica evidente que a legislação referente ao contrato de trabalho intermitente carece de aprimoramento e, para isso, far-se-á necessário debates com a participação de todos os interlocutores sociais, sobretudo dos sindicatos, a fim de que tenham a chance de opinar nessa proposta de aprimoramento, visto que se revela como uma das alterações mais desestruturadas, dentre as que foram propostas na reforma trabalhista (Lima, 2020).

À vista da regulamentação dessa modalidade, o Ministério do Trabalho publicou a portaria nº 349/2018 instituindo as diretrizes para a aplicação da lei nº 13.467 no âmbito de suas competências, e dispondo sobre a celebração do contrato de trabalho intermitente.

Ademais, a CLT também regulamenta a formalidade a ser seguida para celebração do contrato de trabalho intermitente, *in verbis*:

Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário-mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não (Brasil, 2017).

Destarte, celebrado o acordo, este deve ser formalizado por escrito e registrado na Carteira de Trabalho e na Previdência Social, mesmo que as partes tenham pactuado em acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva.

Por fim, segundo Hirase (2018), na legislação trabalhista há a possibilidade de escolha no que pode compor o contrato de trabalho, sendo facultativo às partes convencionar locais de prestação de serviços, turnos para os quais o empregado será convocado para prestar serviços, as formas e os instrumentos de convocação e de resposta para a prestação de serviços, tudo isso, disposto no parágrafo 3º, da Portaria 349/18.

3.1 As obrigações do empregador e do empregado no contrato de trabalho intermitente

Como já mencionado o contrato de trabalho intermitente buscou inovar as relações trabalhistas através da reformulação da norma. Logo, destaca-se a necessidade de se conhecer os requisitos que estabelecem deveres distintos entre as partes, os quais irão compor essa relação de trabalho e que devem ser observados.

Segundo Alves (2020), não é necessário manter uma prestação contínua de serviço, ou seja, nesse tipo de contrato, o trabalho é realizado de forma alternada, sem a obrigatoriedade de cumprir uma carga horária mínima estabelecida e o valor a receber é incerto.

Além disso, a convocação para prestação de serviço do empregado pelo empregador deve ser proposta por qualquer meio eficaz, sendo que aquela se revela eficiente quando o empregado toma efetivamente ciência da comunicação. (Santos, 2020).

Para mais, a CLT esclarece que deve haver antecedência mínima de três dias corridos para a convocação do trabalhador e que deve ser respeitada pelo empregador, tendo o prazo de um dia útil para confirmação pelo trabalhador ao chamado, presumindo-se do silêncio, a recusa (Nogueira, 2017).

Ainda de acordo com (Krusche; Busnello, 2021) a norma não deixa expressamente claro o número de vezes que o trabalhador pode recusar o chamado sem que isso possa levar à rescisão contratual. Ainda, os autores acrescentam que se feito o chamado e o empregado anuir, levando em consideração o cumprimento do que foi acordado por ambas as partes, o empregado deve comparecer ao serviço nos dias estabelecidos e o empregador autorizar a prática da atividade nesse período. Os autores ainda apontam que a oferta de trabalho proposta e aceita, acaba por constituir um vínculo entre empregador e empregado.

Ademias, ressalta-se que se o empregado recusar o chamado, isso não retira a natureza da subordinação nesse tipo específico de trabalho. No tocante à manifesta aceitação da oferta, e ao posterior descumprimento sem justo motivo, por qualquer das partes, haverá a possibilidade de pagamento de multa em trinta dias, sendo permitida a compensação por igual período.

Além de tudo, somam-se, aos demais dispositivos legais da norma trabalhista que deve ser respeitada, as verbas devidas no contrato de trabalho intermitente, como o pagamento das parcelas da remuneração, acrescido de férias proporcionais, 13º salário, repouso semanal remunerado, recolhimento de responsabilidade do empregador das contribuições previdenciárias e o (FGTS) Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (Nogueira, 2017).

Por fim, após o recebimento das parcelas mencionadas acima, dispõe-se a CLT em seu art. 452-A, parágrafo 7º, que concluída a atividade laboral para a qual foi convocado o trabalhador para realizar, o recibo de pagamento deverá detalhar todas as verbas devidas, discriminando cada uma delas (Brasil, 2017).

Conforme pode-se observar, portanto, a criação da modalidade sob regime intermitente gera contornos diferentes para ambas as partes na relação contratual. Todavia, é essencial a clareza, especialmente nesse tipo de contrato, sobre o papel de cada uma das partes que adotam

e aceitam laborar sob esse regime, uma vez que garante segurança jurídica tanto para o empregador quanto para o empregado.

4 A EMPREGABILIDADE NO PRÉ E PÓS DA EXISTÊNCIA DO CONTRATO INTERMITENTE

O surgimento do contrato de trabalho intermitente no Brasil ocorre pela necessidade de incrementar o incentivo à contratação de pessoas desocupadas por meio da flexibilização das relações de trabalho, e assim minorar a crise econômica existente.

4.1 (Des) vantagens do contrato de trabalho intermitente para empregados

As relações trabalhistas devem ser observadas à luz dos princípios trabalhistas, para que o direito do empregado não seja tolhido e, portanto, não seja ameaçado o efetivo sustento e bem-estar familiar, bem como a proteção laboral, assim como é previsto no Art. 23 § 3 da Declaração universal de direitos humanos (1948), in verbis:

Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de proteção social.

Isto posto, Martinez (2018) afirma que o contrato de trabalho intermitente é um dos mais polêmicos institutos da reforma trabalhista de 2017, e caracteriza-se pela admissão da licitude da conduta patronal de contratar um empregado para pagar-lhe, somente quando se mostrarem necessários 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.

Nessa perspectiva, Renzetti (2021) reitera que os Arts. 2º e 3º da CLT determinam que é o empregador quem corre os riscos da atividade econômica. Já a inserção do contrato intermitente no ordenamento jurídico pretende repassar ao trabalhador os riscos inerentes ao empreendimento, o que não é possível na relação de emprego.

Diante disso, é nítida a lesão ao princípio supracitado nesta modalidade de contrato de trabalho em questão, quando o empregador contata o empregado na iminência de sua necessidade. Logo, faz com que a parte hipossuficiente seja um mero instrumento que satisfaça a necessidade momentânea, em que o empregado é a peça-chave naquele momento para que o serviço seja desempenhado para o empregador auferir lucro, *a posteriori* ficará “disponível” até que nova oportunidade surja.

Portanto, Martins (2023) aduz que o contrato de trabalho intermitente possui como elemento negativo, o fato de que o trabalhador não sabe quando vai trabalhar, nem quanto vai ganhar. Desta forma, o empregado precisará ocupar-se em mais de um emprego, pois não sabe quando irá trabalhar em cada um, e no período em que o empregado não trabalha, não tem direito a verbas trabalhistas.

Sendo o direito ao recebimento do salário mínimo garantido constitucionalmente, não poderia a Lei 13.467/17 prever que o trabalhador intermitente receberá pelas horas efetivamente trabalhadas, em detrimento da garantia constitucional, restando claro a inconstitucionalidade do *caput* e §8º do artigo 452-A da CLT, por ofensa ao princípio da garantia do salário mínimo previsto nos incisos IV e VII, do artigo 7º e no §2º do artigo 201 da Constituição Federal de 1988; inciso III, do artigo 3º da Constituição Federal de 1988, bem como do §3º do artigo 23, da Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948). (Laraia, 2018, p.205)

Além disso, segundo Nogueira (2017), o período de inatividade não será considerado como período à disposição do empregador, pois neste o empregado pode prestar serviços a outros contratantes. Isto é, para que não se caracterize tempo à disposição, o empregado não pode sofrer nenhuma limitação, seja em sua vida pessoal, seja em sua liberdade ampla e irrestrita de locomoção.

Desse modo, é possível deduzir que o contrato de trabalho intermitente pode ferir o princípio da continuidade, pois ele permite que o empregado tenha períodos não laborados, ou melhor, de inatividade, assim, pode ser ou não solicitado a laborar no seu posto de trabalho. E, em consequência, pode-se gerar ociosidade e, incerteza quanto à sua condição financeira naquele período.

Nessa direção, em Nogueira (2017) o contrato intermitente pode gerar precarização dúplice em relação a profissionalização e ao treinamento contínuo do trabalhador subordinado, dado que ele permanece afastado do processo produtivo de bens e serviços sendo impossível acompanhar a evolução de sua profissão. Para o empregador, essa desatualização do empregado implica em prejuízos na performance profissional, seja do ponto de vista da produtividade, seja do ponto de vista da qualidade da prestação de seu trabalho.

Destarte, a inserção do contrato de trabalho intermitente, garante ao empregado registro da carteira de trabalho, e ele pode trabalhar em diferentes empresas, retirando-o em muitas situações da informalidade. No entanto, é possível verificar que essa modalidade fere alguns princípios que norteiam a aplicabilidade do direito diante de dissídios nas relações trabalhistas.

4.2 índice de desocupação antes e após a implementação do CTI na CLT

Segundo Resende (2023), a Reforma Trabalhista de 2017 foi proposta em um momento de crise econômica e, como consequência, obteve-se o aumento do desemprego. Diante disso, os defensores da reforma argumentaram que a legislação trabalhista vigente protegia excessivamente os trabalhadores, tornando as contratações mais caras e dificultando a criação de empregos.

Dessa forma, a flexibilização do mercado de trabalho não só seria uma alternativa para o problema do desemprego, mas também um elemento importante para a superação da crise macroeconômica e a retomada dos investimentos produtivos. De fato, isso era necessário no momento daquela crise.

Segundo dos dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em meados de 2014 a 2017:

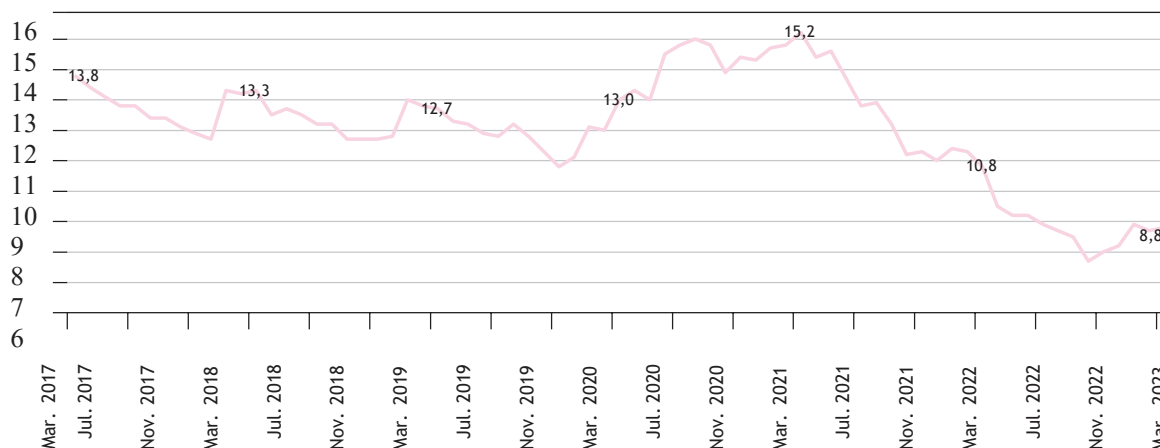
A população desocupada passou de 6,7 milhões para 13,2 milhões (aumento de 6,5 milhões), chegando a quase dobrar no período (96,2%). Foi em 2014 que o mercado de trabalho brasileiro registrou os menores níveis de desocupação desde o início da série da pesquisa (2012). No confronto de 2017 com o ano anterior, verificou-se o aumento de 1,5 milhão no contingente de desocupados. Embora este acréscimo fosse inferior ao observado na comparação de 2015 com 2016 (3,2 milhões), verificou-se que a desocupação continuou a crescer. De 2016 para 2017, em consequência do aumento expressivo do contingente de desocupados e da estabilidade da ocupação, a taxa de desocupação no país passou de 11,5% em 2016 para 12,7% em 2017, sendo a maior da série histórica da pesquisa.

Posto isto, verifica-se que os indicadores apontam que a população brasileira apresentou alto índice de desocupação em relação aos anos anteriores a implementação do CTI. Logo, o legislador diante da recessão apostou que a modalidade intermitente seria um meio eficiente para aumentar a ocupação dos postos de trabalho.

De acordo com o Instituto de Pesquisa e Economia Aplicada (IPEA) o índice de desocupação em 2023:

O país segue com um contingente considerável de 9,4 milhões de indivíduos em situação de desemprego involuntário, ou seja, um contingente populacional nada desprezível a ser inserido no sistema produtivo nacional o que demonstra a necessidade de um ritmo mais intenso de incorporação laboral.

Taxa de desocupação da força de trabalho (mar. 2017-mar. 2023)
(Em %)



Fonte: PNAD Contínua/IBGE. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnadcontinua.html?=&t=microdados>.

À vista disso, os dados acima apontam melhoras nas taxas de ocupação com queda na comparação interanual da desocupação e elevação na participação dos trabalhadores registrados entre novembro de 2017 e março de 2020. Contudo, não se pode deixar de analisar conforme demonstrado no gráfico que entre novembro de 2019 e meados de 2020, houve uma acentuada elevação nos índices de desocupação devido à situação sanitária global de pandemia de COVID-19, afetando significativamente o mercado de trabalho nacional, pois o vírus mostrou-se altamente letal à população, tendo que adotar medidas sanitárias de distanciamento social e até mesmo o fechamento de estabelecimentos comerciais. Nesse cenário, em que a modalidade intermitente já está inclusa na legislação brasileira, Brito (2022) em sua análise dos dados estatísticos sobre o trabalho intermitente no contexto da pandemia no ano de 2020, chegou à conclusão, com todos os dados colhidos, dentre eles, contratação, desocupação e também os obreiros que anuíram a esse tipo de contrato, que a viabilidade desse tipo de contratação é questionável no país. Portanto, levou-se, em consideração o prisma das condições de labor do empregado que podem ser benéficas, mas também maléficas, além do mais, não há garantias que esse tipo de modalidade não gere precariedade, além de simular aumentos de postos de trabalho e contratações, já que, como mencionado, o vínculo trabalhista existe.

Dito isso, não é possível determinar no gráfico que o aumento de ocupação dos postos de trabalho mencionado acima dá-se consideravelmente por conta da inserção do contrato de trabalho intermitente, considerando que após março de 2020 o aumento de desocupação teve influência da pandemia do covid-19.

Conforme análise do quadro referente à participação dos trabalhadores sob o regime intermitente no mercado de trabalho brasileiro, de acordo com os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), coletados pelo IPEA, apontou-se um percentual de menos de 1% do total de vínculos empregatícios, concluindo que, essa modalidade ainda possui uma modesta atuação no mercado de trabalho no país. (IPEA, 2023)

Além do mais, como afirma Oliveira e Silva (2023) que:

Os dados do novo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) de 2023 evidenciam que, desde a criação do contrato intermitente em novembro de 2017 até o final de 2021, o saldo de suas movimentações manteve-se positivo e o estoque, consequentemente, sempre crescente em relação ao anterior. Esse saldo, inclusive, tem empreendido no sentido de atenuar o resultado negativo das movimentações em outras modalidades de contrato, como ocorreu em 2017 e 2020, anos em que foi registrada a destruição, respectivamente, de 11,9 mil e 191,4 mil vínculos formais de emprego no país.

Já os dados do novo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) de 2023 evidenciam que, desde a criação do contrato intermitente em novembro de 2017 até o final de 2021, o saldo de suas movimentações manteve-se positivo e o estoque, consequentemente, sempre crescente em relação ao anterior. Esse saldo, inclusive, tem empreendido no sentido de atenuar o resultado negativo das movimentações em outras modalidades de contrato, como ocorreu em 2017 e 2020, anos em que foi registrada a destruição, respectivamente, de 11,9 mil e 191,4 mil vínculos formais de emprego no país.

Mesmo diante desse cenário de incremento favorável as contratações em regime intermitente, assim como indica o Departamento Intersindical de Estatística e Estudo Econômico (DIEESE, 2023), o mesmo não se pode afirmar sobre a renda média desse tipo de modalidade de contrato laboral, uma vez que essa apresentou-se inferior ao salário-mínimo.

O DIEESE ainda aponta que 20% dos vínculos intermitentes firmados em 2021 não geraram trabalho ou renda, que 46% dos vínculos intermitentes ativos em dezembro de 2021 não registraram nenhuma atividade naquele mês, o que torna explícito que fora anteriormente indicado que o empregado está registrado, mas não tem renda. Esse gerou uma falsa percepção de emprego.

Ainda em dezembro, a remuneração foi inferior a um salário-mínimo em 44% dos vínculos intermitentes que registraram trabalho. Além do mais, a remuneração mensal média dos vínculos intermitentes foi de R\$ 888, o que equivalia a 81% do valor do salário-mínimo naquele ano. O número de contratos intermitentes representou 0,50% do estoque de empregos

formais em 2021, ou seja, nesse caso, os contratos intermitentes representaram uma pequena parcela do total de empregos formais no Brasil.

Outra questão suscitada pelo Departamento foi que em 2021 muitos contratos passaram boa parte do ano engavetados e, como consequência, ocasionou pouco ou nenhum trabalho e nenhuma renda, e quando gerada, a renda permaneceu inferior ao salário-mínimo.

Ante o exposto, como bem revela Brito (2022) através de uma análise comparada entre o contrato de trabalho intermitente e a Constituição Federal, há evidentes divergências em relação à questão da inconstante remuneração do trabalhador intermitente com o que estatui a Carta Magna.

Assim, dispõe a Constituição em seu art. 7º, incisos IV e VII:

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 às 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;

Assim, isto posto, a então autora afirma que, a lei é clara e expõe que essa remuneração variável não pode ser inferior ao salário-mínimo, mas que, na prática, esse mínimo não é respeitado, e, por mais que a variação faça parte das características dessa modalidade, isto traz insegurança na remuneração do trabalhador, por ser evidente a correlação entre os valores que irá receber e a quantidade de trabalho que irá desempenhar. Além de tudo isso, é importante pronunciar que não se deve esquecer o artigo 170 da Constituição, no que diz respeito à dignidade do trabalhador, o qual expressamente determina que a ordem econômica brasileira se fundamenta no trabalho humano e na livre iniciativa, com o objetivo de garantir a todos uma vida digna, conforme os princípios da justiça social. Para mais, Rossi (2023) menciona que, mesmo com o objetivo de reduzir o desemprego e aumentar a formalização, essa nova modalidade de contratação pode ter efeitos contrários e que de apesar existir um vínculo empregatício, não há garantia de horas ou salário. Isso significa que o trabalhador fica sujeito a uma ocupação instável, que não garante a subsistência.

Para a autora, todos esses fatores tornariam o empregado apenas uma máquina produtiva, sendo sua força laboral utilizada apenas quando necessária, retirando obrigações do empregador perante essa relação de trabalho.

Aliás, é importante observar, segundo mencionam Lima; et al (2020), que essa modalidade de contratação acaba dissimulando os dados estatísticos sobre o panorama do desemprego, visto que o empregado aderiu ao regime intermitente na sua contratação, há de fato vínculo a um serviço, através do registro na carteira, então, por óbvio que esse trabalhador sairá da informalidade, e com isso o empregado supostamente passará para o rol dos postos de trabalho preenchidos.

Portanto, conclui-se que é imperioso um estudo a longo prazo para se mensurar de forma mais eficiente os reais impactos da adoção dessa nova modalidade de trabalho trazida pela reforma trabalhista nos índices de ocupação e desocupação.

Observa-se em linhas gerais, que mesmo com a flexibilização das regras trabalhistas para facilitar contratações formais e, por conseguinte reduzir os índices de desemprego, é notável que ainda existem pontos controversos sobre o alcance à proteção aos direitos trabalhistas constitucionalmente assegurados aos trabalhadores, quando estes são contratados sob o regime intermitente.

Diante disso, é importante que os dados prospectados sobre o mercado de trabalho intermitente não sirvam somente para coleta de informações para os provedores governamentais, mas que auxiliem na implementação de melhorias das condições de trabalho, evitando, uma falsa percepção de aumento de contratações e crescimento econômico, o que na realidade pode estar levando à precarização do trabalho.

4.3 Impacto na geração de empregos: discussão sobre a eficácia do contrato intermitente na criação de empregos e seu efeito na taxa de desemprego

Sabe-se que um dos eixos essenciais para o desenvolvimento de um país está diretamente relacionado ao fortalecimento do campo econômico, o qual acaba refletindo significativamente na geração de postos de trabalho. Fica evidente que o surgimento de uma crise acarreta a desaceleração da economia e pode contribuir para o aumento do desemprego, e, conseqüentemente, atingir de forma negativa o trabalhador e sua renda. Foi nesse cenário em

que se encontrava o Brasil em meados de 2014, imerso em uma crise financeira que impactou o mercado de trabalho, elevando os índices de desocupação.

Como bem esclarece Silva (2019), o Brasil enfrenta um momento de grandes desafios econômicos e políticos, repercutindo de forma complexa nas classes trabalhadoras. De modo escalonado, o autor mostra que a conjuntura econômica nos anos seguintes, 2015, 2016, 2017, 2018, apresentava flutuações no Produto Interno Bruto (PIB), atingindo patamares negativos, desse modo, o quadro se mostrava incerto na retomada do crescimento econômico brasileiro.

Nesse contexto, foi surgindo a necessidade de se desburocratizar as relações de trabalho, com a justificativa de facilitar as contratações por parte das empresas e por consequência impulsionar a situação econômica do país e estimular o mercado de trabalho.

Surge, então, a modalidade de contrato intermitente, considerado um dos mais polêmicos institutos da Reforma Trabalhista de 2017, pois uma de suas características é flexibilização da forma de contratação, que permite a admissão da licitude da conduta patronal de contratar empregado para pagar-lhe, somente quando se mostrarem necessários seus serviços. Diante disso, surgem a problemática da possível precarização do trabalho e o mascaramento do índice de ocupação.

Além do mais, como afirma Oliveira e Silva (2023), o perfil de trabalhador que geralmente é contratado como intermitente compõe aqueles com maior dificuldade de iniciar no mercado de trabalho tradicional, relativamente jovens, do sexo masculino, não brancos, sendo estes, sobretudo pretos e pardos, como bem esclarece as autoras, e com escolaridade máxima até o ensino médio completo. Assim, na prática de mercado, são justamente essas pessoas em situação de vulnerabilidade socioeconômica que acabam contratadas na modalidade intermitente.

Soares (2022) menciona que, diante do atual panorama de flexibilização, nota-se que o instituto do trabalho intermitente contribui para a precarização das relações de trabalho. O trabalho intermitente, apesar de diminuir os índices de informalidade, não confere ao trabalhador a dignidade que lhe é constitucionalmente garantida. Ademais, trata-se de mais um instrumento de dominação do poder econômico, por meio do qual o empregado submete-se ao livre alvedrio do empregador, sem ter a contrapartida da estabilidade salarial justa e necessária para a própria reprodução social.

Nessa perspectiva, Resende (2023) argumenta que naturalmente as estatísticas de abertura de novos postos de trabalho serão artificialmente infladas, pois serão contadas contratações que efetivamente não asseguram nada ao trabalhador além de um pedaço de papel, qual seja o contrato de trabalho intermitente.

Nesse seguimento, a inserção dessa modalidade de contratação deu como artifício para regularizar os serviços informais, e assim o trabalho em regime intermitente acarretaria o aumento dos postos de trabalho e reduziria os altos índices de desemprego que assolam o Brasil, desenvolvendo a economia do país.

Ainda segundo Nelson (2018), o Direito do Trabalho não se presta, a fomentar o desenvolvimento econômico do país ou a aumentar os postos de trabalho, sobretudo se para tanto tivesse de romper com seus preceitos, beneficiando o detentor dos meios de produção e permitindo a exploração laboral desigual, como propôs o texto reformista.

Logo, seria o mínimo ilógico que o instituto que tem função assecuratória dos direitos conquistados pela classe trabalhadora tivesse também o escopo de socorrer o país da crise econômica. Desse modo, o Direito do Trabalho é um ramo autônomo que, embora impacte na economia do país por regular as relações laborais, não carrega função econômica, nem mesmo deveria, pois perderia sua razão de existir.

4.4 O posicionamento do STF e TST sobre o trabalho intermitente

Com a reformulação das normas trabalhistas através da Lei n. 13.467/2017, foram surgindo divergências sobre a constitucionalidade dos novos dispositivos que implementaram o regime intermitente de trabalho.

No Supremo Tribunal Federal (STF), até o momento, tramitam Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs), a saber: ADI 5.806 ajuizada em 06/11/2017, ADI 5.826 ajuizada em 23/11/2017, ADI 5.829 ajuizada em 27/11/2017, ADI 5.950 ajuizada em 23/05/2018 e ADI 6.154 ajuizada em 07/06/2019.

Sendo relator, o ministro Edson Fachin, que votou pela inconstitucionalidade da parte final do artigo 443, e § 3º; do artigo 452-A, § 1º ao § 9º, e do artigo 611-A, VIII, todos da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017, constatou:

Não raro se associa o fenômeno de mitigação dos direitos fundamentais sociais, especialmente os trabalhistas, em face de contingências da realidade social, econômica e política, as quais supostamente seriam impeditivas da sua plena concretização. Sem maiores divergências, a proteção jurídica ao trabalho é considerada como direito fundamental social, de modo que sempre que são necessários ajustes nas condições jurídicas estabelecidas para o contrato de trabalho, com a finalidade de que sua regulamentação pelas

normas infraconstitucionais não afronte diretamente a proteção constitucional que lhe é endereçada. É consabido que há harmônica convivência entre princípios que inspiram o Estado Liberal de Direito, de um lado, e o Estado Social de Direito, por outro lado, no Texto Constitucional de 1988. Sob a síntese do Estado Democrático de Direito (art. 1º, caput, da CRFB), é possível testemunhar que a dinâmica histórica, social e cultural está construindo as balizas concretas do direito do trabalho brasileiro, sempre com as interferências econômicas locais e globais recíprocas no rumo de novas conformações das relações trabalhistas. Nesse contexto, é possível apresentar um conceito que tem estimulado a reflexão dos estudiosos e operadores juslaboristas do mundo inteiro: a flexissegurança. Por flexissegurança pode-se entender uma estratégia integrada para melhorar a flexibilidade e a segurança no mercado de trabalho, a partir da combinação de dois conceitos que, apesar de parecerem originalmente antagônicos, são reapresentados, nessa fase histórica, de forma coordenada. Foi proposto inicialmente por Ton Wilthagen e Frank Tros (*The concept of flexicurity: a new approach to regulating employment and labour markets*, in *Transfer: European Review of Labour and Research*, vol. 10, Is. 2, p. 166-186, 2004) e está posto como um princípio vetor da Comissão Europeia Responsável por Empregos, questões sociais e igualdade de oportunidades (Europe Comission, 2007)

Já os ministros Nunes Marques e Alexandre de Moraes, no voto, divergiram do relator, votando pela constitucionalidade do contrato de trabalho intermitente. Entenderam esses que não há que se falar em diminuição de direitos trabalhistas. O ministro Marques assevera que o contrato de trabalho protege os direitos do trabalhador, pois a legislação expressamente proíbe que o salário-hora seja inferior ao salário-mínimo ou ao salário pago aos demais trabalhadores que exerçam a mesma função, em contrato de trabalho comum.

A seguir, o ministro Alexandre de Moraes entende que os direitos trabalhistas, consagrados na Constituição de 88, ou seja, os elencados nos artigos 6º e 7º estão resguardados, mesmo diante de alterações trazidas pelo contrato de trabalho intermitente. No entendimento do ministro, como a dinâmica das relações de trabalho transformaram-se, modernizando-se com os avanços industriais, nada mais justo que a adoção de um contrato de trabalho que se adeque às demandas que surgem oriundas da flexibilização dos arranjos de trabalho na sociedade.

No julgamento da ADI 5.826 a ministra Rosa Weber acompanhou o voto do relator, com ressalvas, manifestando pela inconstitucionalidade do contrato intermitente. No fim, o ministro André Mendonça pediu destaque, sendo interrompido o julgamento, retornando o processo na sessão presencial.

Em outra esteira, analisa-se o posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho (TST) sobre o contrato de trabalho intermitente, que entendeu e declarou que esse tipo de contrato não representa retrocesso social e não precariza os direitos pertencentes ao trabalho.

Dessa maneira, observa-se o quão importante se mostra a leitura da ementa do acórdão lavrado pela 4ª turma, de relatoria do ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho. Assim descreve:

I) AGRAVO DE INSTRUMENTO – RITO SUMARÍSSIMO – TRABALHO INTERMITENTE – TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA – VIOLAÇÃO DO ART. 5º, II, DA CF. Tratando-se de matéria nova a relativa ao trabalho intermitente, reconhece-se a transcendência jurídica do recurso de revista, e constatando-se a recusa do Regional na aplicação da nova Lei 13.467/17 à modalidade intermitente de contratação, a hipótese é de reconhecimento de violação do art. 5º, II, da CF, em processo submetido ao rito sumaríssimo. Agravo de instrumento provido. II) RECURSO DE REVISTA – RITO SUMARÍSSIMO – TRABALHO INTERMITENTE – MATÉRIA NOVA – TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA – VIOLAÇÃO DO ART. 5º, II, DA CF – DESRESPEITO PATENTE À LEI 13.467/17, QUE INTRODUZIU OS ARTS. 443, § 3º, E 452-A NA CLT. 1. Constitui matéria nova no âmbito deste Tribunal, a ensejar o conhecimento de recurso de revista com base em sua transcendência jurídica (CLT, art. 896-A, § 1º, IV), aquela concernente ao regramento do trabalho intermitente, introduzido em nosso ordenamento jurídico pela Lei 13.467/17. 2. Discutida a matéria em recurso oriundo de processo submetido ao rito sumaríssimo, apenas por violação direta de dispositivo constitucional se pode conhecer do apelo, nos termos do § 9º do art. 896 da CLT. 3. É pacífica a jurisprudência do TST no sentido de que, excepcionalmente, pode-se conhecer de recurso de revista em rito sumaríssimo por violação ao princípio da legalidade insculpido no art. 5º, II, da CF, como forma de controle jurisdicional das decisões dos TRTs que deixarem flagrantemente de aplicar dispositivo legal que rege a matéria em debate (Precedentes de todas as Turmas, em variadas questões). 4. 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”. 5. Pelo prisma da doutrina pátria, excessos exegéticos assomam tanto nas fileiras dos que pretendem restringir o âmbito de aplicação da nova modalidade contratual, como nas dos que defendem sua generalização e maior flexibilidade, indo mais além do que a própria lei prevê. 6. Numa hermenêutica estrita, levando em conta a literalidade dos arts. 443, § 3º, e 452-A da CLT, que introduziram a normatização do trabalho intermitente no Brasil, tem-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” (§ 3º). Ou seja, não se limita a determinadas atividades ou empresas, nem a casos excepcionais. Ademais, fala-se em valor horário do salário mínimo ou daquele pago a empregados contratados sob modalidade distinta de contratação (CLT, art. 452-A). 7. Contrastando a decisão regional com os comandos legais supracitados, não poderia ser mais patente o desrespeito ao princípio da legalidade. O 3º Regional, refratário, como se percebe, à reforma trabalhista, cria mais parâmetros e limitações do que aqueles impostos pelo legislador ao trabalho intermitente, malferindo o

princípio da legalidade, erigido pelo art. 5º, II, da CF como baluarte da segurança jurídica. 8. 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. 9. Nesses termos, é de se acolher o apelo patronal, para restabelecer a sentença de improcedência da reclamatória trabalhista. Recurso de revista conhecido e provido. (PROCESSO Nº TST-RR- 10454-06.2018.5.03.0097. 4ª T. TST. IVES GANDRA DA SILVA MARTINS FILHO

Por todo o exposto, nota-se que ainda há muito o que ser discutido sobre o contrato de trabalho intermitente tanto no STF quanto no STJ, sendo evidente as divergências de entendimentos sobre o assunto. Contudo, é salutar que os debates ocorram para que se consiga impedir quaisquer artifícios que tentem minorar os princípios e direitos constitucionais do trabalho já consagrados. Ao mesmo tempo, que é imprescindível que Tribunais analisem a conformidade dos novos dispositivos do contrato intermitente em âmbito constitucional, evitando o surgimento de impedimentos legais nas relações trabalhistas nesse tipo de modalidade contratual, para que não haja perda da característica principal pela qual ela foi criada, diga-se a flexibilização das contratações e geração de emprego formal, e com isso trazer segurança jurídica ao instituto.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante da existência da alta informalidade nas relações trabalhistas e crise econômica que assolava o Brasil, os legisladores inseriram no ordenamento jurídico o contrato de trabalho intermitente para flexibilizar as relações trabalhistas, e assim promover o aumento dos postos de trabalho e reduzir os altos índices de desocupação.

No entanto, a reconfiguração do vínculo empregatício norteadas pela regulamentação impressa na CLT pela Reforma trabalhista, pouco alterou a situação de indivíduos que exerciam atividade laboral informalmente. As garantias jurídicas laborais previstas na legislação trabalhista para as demais modalidades contratuais são suprimidas no CTI diante da licitude da

conduta patronal de repassar ao empregado os riscos da atividade econômica, e desencadear a precarização do emprego.

Sendo assim, a inserção da intermitência para sanar a vulnerabilidade dos indivíduos que estavam à margem da proteção legal, não é um meio eficaz visto que a nova regulamentação gerou lesão das bases principiológicas que norteiam a aplicabilidade do Direito. Ademais, não foi capaz de diminuir sobremaneira os índices de desocupados, fazendo crer que o registro de emprego na realidade não se concretiza, tendo em vista a existência dos períodos de inatividade. Desse modo, os dados do índice de desemprego serão afetados, expressando um número de desocupados menor, no entanto mascarando realidade econômica concreta.

Logo, a aplicação do Direito do Trabalho para minorar os efeitos da crise econômica e, os índices de desocupação, não geraram efeitos positivos, uma vez que se trata de um ramo autônomo que embora impacte a economia do país por regular as relações laborais, não possui função econômica. À vista disso, a promessa legislativa de reduzir a desocupação e a informalidade promovida pela intermitência não ocorreu de fato, pois apenas haverá aumento dos ocupados formais com rendimentos irrisórios e dependentes da flutuação da atividade econômica direta de seus empregadores, ou seja, índices de desemprego reduzidos com elevados índices de pobreza.

REFERÊNCIAS

ALVES, Itajane Cravo. **Trabalho intermitente e seus reflexos na relação de emprego**. 2020. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Universidade do Sul de Santa Catarina, Santa Catarina, 2020. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/15784>. Acesso em 20 set. 2023.

BRASIL, Ministério do Trabalho. **Portaria 349, de 23 de maio de 2018**.

BRASIL. 2022. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Centro Universitário Curitiba, Paraná, 2022. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/24968>. Acesso em 11 set. 2023.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei, n.º 5452, de 1 de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/del5452.htm. Acesso em 11 set. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade 5826**. Distrito Federal. Requerentes FEDERAÇÃO NACIONAL DOS EMPREGADOS EM POSTOS DE SERVIÇOS DE COMBUSTÍVEIS E DERIVADOS DE PETRÓLEO – FENEPOSPETRO. FENATEL - FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÕES E OPERADORES DE MESAS TELEFÔNICAS. RELATOR: MIN.

EDSON FACHIN. Julgamento 2/12/2020. Disponível em <https://www.conjur.com.br/dl/fachin-adi-5826-trabalhointermitente.pdf>. Acesso em 8 de agosto de 2023.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Recurso de Revista RR 1274-40.2013.5.01.0341. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/742301480/recurso-de-revista-rr-10454-06.2018.5.03.0097./inteiro-teor-742301657> Acesso em 8 de agosto de 2023.

DAMASCENO, Julia Oliveira. OLIVEIRA, Ana Maria Caldeira. **Contrato de trabalho intermitente: geração de empregos ou precarização do trabalho?** Disponível: O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: GERAÇÃO DE EMPREGOS OU PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO? | Damasceno | Revista Argumentum - Argumentum Journal of Law (unimar.br) Disponível em: <https://www.in.gov.br/web/guest/materia/-portaria-n-349-de-23-de-maio-de-2018-15752788>.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **Boletim Emprego em Pauta n.º 25**. São Paulo, mai. 2023. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2023/boletimEmpregoemPauta25.pdf>. Acesso em: Acesso em 07 out. 2023.

FERREIRA, Vanessa; DUARTE, Gisele; CÉSAR, Monique. Os reflexos do contrato de trabalho intermitente na relação de emprego. Revista Pensamento Jurídico, n. 1, vol 16, 2022.

FILHO, Tiago Tito Pereira de Carvalho. **O contrato de trabalho intermitente e a garantia dos direitos do empregado ao final de cada período de prestação de serviço**. 2020. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Universidade Federal do Tocantins, Palmas, 2020. Disponível em: <https://repositorio.uft.edu.br/handle/11612/3034>. Acesso em 12 ago. 2023.

HIRASE, Jefferson Hiroshi Oizumi. Aspectos gerais do contrato de trabalho intermitente. **Revistas Eletrônicas da Toledo Prudente**, São Paulo, v.14, n 14, 2018. Disponível em: <http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/ETIC/article/view/7364>

IPEA - INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/categorias/45-todas-as-noticias/noticias/13902-estudo-do-ipea-traz-panorama-do-contrato-de-trabalho-intermitente-no-brasil>. Acesso em: 10 nov. 2023.

LARAIA, Maria Ivone Fortunato. **Direito fundamental ao trabalho digno e o contrato de trabalho intermitente**. 2018. 249 f. Tese (Doutorado em Direito) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/21767/2/Maria%20Ivone%20Fortunato%20Laraia.pdf> . Acesso em: 17 out. 2023.

LIMA, Luciene Alves de Sousa, et al. **Aspectos gerais do teletrabalho e trabalho intermitente conforme a lei nº 13.467/2017**. Revista interfaces do conhecimento v. 04 | n. 02 | p. 74-93 MAI./AGO. –2022.

KRUSCHE, Paulo Cezar; BUSNELLO, Ronaldo. Trabalho intermitente: contrato sem garantias e sem obrigações. **Revista dos Estudantes de Direito da Universidade de Brasília, Brasília**, [S. l.], v. 17, n. 1, p. 688–717, 2021. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/redunb/article/view/32192>. Acesso em: 8 out. 2023.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 8 ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MARTINS, Sérgio. **Direito do trabalho**. 39 edições. Editora Saraiva, 2023.

NELSON, Rocco Antônio Rangel Rosso. Da flexibilização das relações de trabalho e a consequente violação do mínimo existencial do trabalhador. *Revista Espaço Acadêmico*, Maringá, v.17, n. 200, p.27, jan 2018.

OLIVEIRA, Alanna Santos; SILVA, Sandro Pereira. **Trabalhadores em contrato intermitente no Brasil: evolução, cenários e perfil dos contratados pós-reforma trabalhista de 2017**. Brasília, DF: Ipea, julho 2023. 38 p. (Texto para Discussão, n. 2898). DOI: [http:// dx.doi.org/10.38116/td2898-port](http://dx.doi.org/10.38116/td2898-port).

PNAD CONTÍNUA: taxa de desocupação é de 11,8% no trimestre encerrado em dezembro e a média de 2017 fecha em 12,7% | Agência de Notícias. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/19756-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-11-8-no-trimestre-encerrado-em-dezembro-e-a-media-de-2017-fecha-em-12-7#:~:text=De%202016%20para%202017,%20em,%,%20a%20menor%20da%20série.6-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-11-8-no-trimestre-encerrado-em-dezembro-e-a-media-de-2017-fecha-em-12-7#:~:text=De%202016%20para%202017,%20em,%,%20a%20menor%20da%20série>. Acesso em: 10 nov. 2023.

PIMENTEL, Ana Patrícia Rodrigues; Tiago Tito Pereira de Carvalho Filho. **O contrato de trabalho intermitente e a garantia dos direitos do empregado ao final de cada período de prestação de serviço**. 2021. Vol. 8. n.1

NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. O contrato de trabalho intermitente na reforma trabalhista brasileira: contraponto com o modelo italiano. Campinas. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 51, 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/125435>. Acesso em 10 de out. 2023.

RENZETTI, Rogério. **Manual de Direito do Trabalho**. 6ª edição. Grupo GEN, 2021.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 9º. Edição. Rio de Janeiro: Forense, 2023.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**. 5 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

SANTOS, Larissa Oliveira. **Trabalho Intermitente**: a estranha figura do emprego sem salário. 2020. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) - Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos – UNICEPLAC, Gama, 2020.

Disponível em: <https://dspace.uniceplac.edu.br/handle/123456789/433>. Acesso em 15 set. 2023.

SOARES, Victor Manoel Rangel; Leandro Luciano Silva Ravnjak; Giovana Maria Mendes Rodrigues; Trabalho intermitente: uma análise comparada. Revista O Social em Questão - Ano XXV - nº 52 - Jan a Abr/2022.

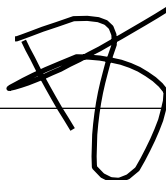
SPINOLA, Cibele dos Santos Tadim Neves. **Questões relevantes e aspectos controvertidos em torno do contrato de trabalho intermitente**. 2022. Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUC-SP, São Paulo, 2022. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/30889>. Acesso em 12 ago. 2023.

ANEXO

DECLARAÇÃO DE REVISÃO ORTOGRÁFICA

Eu, Débora Rejane de Paiva e Silva, graduado (a) em Letras pela Universidade Estadual do Piauí, declaro para o Centro Universitário UNINOVAFAPI que revisei o Trabalho de Conclusão de Curso de Bacharelado em Direito intitulado CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: Uma análise da geração de emprego e da precarização do trabalho, dos alunos Fabrícia Lima Vale de Almeida e Janne Sousa Lopes Costa Mentis. Declaro ainda que o presente trabalho encontra-se de acordo com as normas ortográficas e gramaticais vigentes.

Teresina, 10 de Novembro de 2023.



049.172.363-63 / 2.755.218

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNINOVAFAPI
REPOSITÓRIO DA BIBLIOTECA DO CENTRO UNIVERSITÁRIO UNINOVAFAPI

**Termo de Autorização para Publicação Eletrônicas de Teses, Dissertações e Trabalhos
de Conclusão de Curso no Repositório Institucional do Centro Universitário
UNINOVAFAPI**

1. Identificação do Material Bibliográfico:

- | |
|--|
| ☐ Tese |
| ☐ Dissertação |
| ☐ Monografia |
| ☒ TCC Artigo |

2. Identificação do Trabalho Científico:

Curso de Graduação: <i>Bacharelado em Direito</i>
Programa de pós-graduação:
Título: <i>Contrato de Trabalho Intermitente: uma análise da geração de emprego e da precarização</i>
Data da Defesa: <i>24/11/2023</i>

3. Identificação da Autoria:

Autor: <i>Fabírcia Lima Vale de Almeida; Janne Sousa Lopes Costa Mendes</i>
Orientador: <i>Dione Cardoso de Alcântara</i>
Coorientador:
Membros da Banca: <i>Alexandre Augusto Batista de Almeida; José Augusto de Carvalho Mendes Filho</i>

AUTORIZAÇÃO PARA DISPONIBILIZAÇÃO NO REPOSITÓRIO DA BIBLIOTECA

Autorizo ao Centro Universitário UNINOVAFAPI a disponibilizar gratuitamente, sem ressarcimento dos direitos autorais, o texto integral da publicação supracitada, de minha autoria, em seu repositório, em formato PDF, para fins de leitura e/ou impressão pela Internet, a título de divulgação da produção científica gerada pela Centro Universitário a partir desta data. Ainda por este termo, eu, abaixo assinado, assumo a responsabilidade de autoria do conteúdo do referido trabalho científico, estando ciente das sanções legais previstas referentes ao plágio.

Local: Tererina - PI Data: 24/11/2023

Fabírcia Lima Vale de Almeida;

Assinatura do(a) Autor(a): Janne Sousa Lopes Costa Mendes