



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
FACULDADE DE DIREITO
RAYLLA PATIELLE NERES DE CASTRO BRAÚNA

**TRABALHO INTERMITENTE:
UMA COMPARATIVA COM O MODELO ITALIANO E OS REFLEXOS
PERANTE O STF**

Brasília

2021

RAYLLA PATIELLE NERES DE CASTRO BRAÚNA

**TRABALHO INTERMITENTE:
UMA COMPARATIVA COM O MODELO ITALIANO E OS REFLEXOS
PERANTE O STF**

Monografia apresentada ao programa de Graduação em Direito da Universidade de Brasília, como requisito parcial para a obtenção do diploma em Bacharelado em Direito.

Orientador: Daniel Pitangueira de Avelino

Brasília,

2021

RAYLLA PATIELLE NERES DE CASTRO BRAÚNA

**TRABALHO INTERMITENTE:
UMA COMPARATIVA COM O MODELO ITALIANO E OS REFLEXOS
PERANTE O STF**

BANCA EXAMINADORA

Professor Daniel Pitangueira de Avelino

Orientador

Membro

Membro

Brasília, 20 de maio de 2021.

AGRADECIMENTOS

Ter feito a graduação de Direito na Universidade de Brasília foi algo de grande valia na minha vida pessoal, pois foi onde eu aprendi a ser uma cidadã melhor, uma filha mais prestativa e uma mulher com grandes perspectivas com base em experiências vividas ao longo dos cinco anos e meio na UnB, que considero minha segunda casa.

Dedico esta monografia à minha família, que esteve ao meu lado em todos os momentos, em especial às minhas mães Rita de Cássia e Ylene Castro que se sacrificaram para que eu me tornasse uma profissional de excelência e foram fundamentais para o meu crescimento acadêmico.

Dedico também ao meu namorado Vinícius Nunes e aos meus amigos Karol Sousa, Thamires Alves, Luan Christian, Jéssica Santos e Helthon Damasceno que estiveram junto a mim nesta caminhada, entre um jantar no Restaurante Comunitário e uma cervejinha no Pôr do Sol, para os mais chegados PDS. Foram inúmeras histórias que irei guardar para sempre em meu coração e em minha memória.

Agradeço ao meu orientador Daniel Pitangueira, que me auxiliou da melhor forma nessa caminhada e, sem ele, nada disso seria possível.

Agradeço a Deus por todas as oportunidades e por ter saúde para concluir uma etapa de suma importância na minha vida.

Por fim, agradeço a todos que, de alguma forma, contribuíram para que tudo isso tornasse realidade.

Resumo: Este trabalho visa à compreensão da Reforma Trabalhista, especificamente em relação ao contrato de trabalho intermitente, fazendo uma revisão bibliográfica e analisando a visão de cada autor. Junto a isso, pretende entender as diferenças entre o trabalho intermitente brasileiro e o italiano, que se deu com a Reforma Biagi em 2003. Além disso, busca demonstrar os impactos perante o Supremo Tribunal Federal, que recebeu várias Ações Diretas de Inconstitucionalidade ajuizadas por sindicatos trabalhistas. Conclui-se que a reforma trabalhista teve o objetivo de expandir oportunidades de trabalho, porém houve uma desestruturação do sistema de proteção trabalhista no que diz respeito às oportunidades de trabalho não contínuas.

Palavras-Chave: Trabalho Intermitente, Lei nº 13.467/17, Reforma Trabalhista.

LISTA DE SIGLAS

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

CF de 1988 - Constituição Federal de 1988

CTPS - Carteira de Trabalho e Previdência Social

FGTS - Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

EUA - Estados Unidos da América

CPS - Cyber Physical System

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

OIT - Organização Internacional do Trabalho

ADI - Ação Direta de Inconstitucionalidade

STF - Supremo Tribunal Federal

CAGED - Cadastro Geral de Empregados e Desempregados

CNTI - Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria

MP - Medida Provisória

CNTC - Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio

SUMÁRIO

<u>INTRODUÇÃO.....</u>	<u>08</u>
<u>CAPÍTULO 1. O TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL E NA ITÁLIA</u>	
1.1. Contrato de Trabalho Intermitente no Brasil.....	10
1.2. Contrato de Trabalho Intermitente na Itália.....	14
<u>CAPÍTULO 2. CRÍTICAS DOUTRINÁRIAS.....</u>	<u>21</u>
<u>CAPÍTULO 3. QUESTIONAMENTOS PERANTE O STF</u>	
3.1. ADI nº 6154.....	38
3.2. ADI nº 5950.....	41
<u>CONCLUSÃO.....</u>	<u>44</u>
<u>REFERÊNCIAS.....</u>	<u>48</u>

INTRODUÇÃO

Desde antes da Revolução Industrial, o trabalho sempre foi essencial para a economia de um país e para o sustento daqueles que laboram. Diante do cenário precário estabelecido entre os séculos XVIII e XIX, o operário insatisfeito, explorado pela ganância da burguesia em lucrar cada vez mais, começa reivindicar direitos e sabotar as máquinas, como uma forma de protesto. A partir dessas demandas, houve uma transformação do mercado de trabalho e da inserção de pessoas neste espaço.

Ao decorrer deste trabalho, irei abordar as mudanças feitas pela Lei n. 13.467/17 a qual inseriu o contrato de trabalho intermitente na CLT e, posteriormente, uma comparativa com o trabalho intermitente italiano. Além disso, trarei abordagens teóricas e suas críticas e elucidarei os reflexos da reforma trabalhista perante o Supremo Tribunal Federal.

Atualmente, vivemos em um mundo capitalista, onde o consumo e a produção exigem um contingente elevado de pessoas consumidoras e trabalhadoras para comprarem e fabricarem produtos em grande quantidade. Porém, na prática, as pessoas encontram dificuldade em sua inserção no mercado de trabalho por diversos fatores, como a falta de experiência ou a concorrência com as máquinas.

Hoje lidamos com a chamada revolução cibernética, em que cada vez mais os empresários optam pela aquisição de máquinas mais baratas, que, no final das contas, não reivindicam direitos e não adoecem.

Com a justificativa de minimizar esses impactos na vida daqueles que necessitam laborar para sobreviver no Brasil, foi feita uma reforma na CLT e uma novidade foi a normatização do contrato de trabalho intermitente, que em tese veio para ampliar as oportunidades de emprego.

No entanto, as disposições trazem controvérsias acerca das garantias trabalhistas e normalizam a desestruturação entre empregado e empregador, aumentando a fragilidade e a incerteza jurídica.

Portanto, veremos que apesar da alegada intenção do legislador, a medida não logrou êxito na prática. Na nossa região Centro-Oeste, por exemplo, no 1º trimestre do ano de 2020 houve aumento na taxa de pessoas desocupadas no centro-oeste entre os jovens de 18 a 24 anos, segundo o IBGE, contradizendo ainda mais os objetivos propostos ao promulgar a reforma.¹

Neste trabalho, proponho analisar o trabalho intermitente no Brasil e na Itália por ter sido parâmetro para a nossa legislação e as ações que se encontram na Suprema Corte sobre a matéria. Com isso pretendo compreender o novo tipo de relação de trabalho trazida por esse instituto, em contraste com outras possibilidades pesquisadas no direito comparado.

¹ Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua – PNAD, contínua, Brasília, 2020. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?edicao=27704&t=destaques>. Acesso em: 07 de abril de 2021.

1. O TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL E NA ITÁLIA

1.1. Contrato de Trabalho Intermitente no Brasil

Em 13 de julho de 2017 foi sancionada a Lei nº 13.467, mais conhecida como Reforma Trabalhista. Essa lei modificou vários artigos contidos na CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas - e formalizou o que chamamos de trabalho intermitente.

Após a reforma, foi adicionado outro parágrafo ao artigo 443 da CLT, que dispõe:

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.** (grifo nosso).

Como transcrito acima, o parágrafo 3º do artigo 443 refere-se ao trabalho intermitente como sendo uma prestação de serviços que não tenha continuidade, mas em que haja subordinação entre empregador e trabalhador. De início, observando esse dispositivo, torna-se viável o questionamento da não-eventualidade que é um dos requisitos contidos no contrato de trabalho. Há ainda a indagação acerca do restante das exigências, como a onerosidade, onde está existirá de acordo com a atividade prestada.

O parágrafo terceiro do artigo 443 define que o trabalho intermitente poderá ser aplicado a qualquer tipo de atividade, exceto para aeronautas, por conterem legislação própria, em específico a Lei n. 13.475/17.

Com isso, conclui-se que, qualquer atividade que uma determinada empresa exerça poderá contratar pessoas sob o regime de contrato intermitente, porém essa liberdade que a norma traz ao empregador gera uma grande insegurança jurídica para o que labora.

O artigo 452-A e parágrafos da CLT definem os requisitos para caracterizar a intermitência nas atividades prestadas, *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.

§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§ 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

§ 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

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

§ 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.

§ 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma

da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

§ 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.

Nessa fase do trabalho intermitente, o caput já define que, para que exista tal relação, o contrato deve ser celebrado por escrito e deve observar especificamente o valor da hora de trabalho. Observa-se que a legislação é bem clara ao exigir que o valor do salário não deve ser inferior aos empregados que exerçam a mesma função.

No decorrer dos parágrafos, nota-se uma alta flexibilização na contratação, como os prazos que são estipulados para o empregador convocar e definir as atividades que o trabalhador deverá exercer, que é de três dias úteis.

Além desse critério, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se a recusa em caso de silêncio. Há, portanto uma facilidade em descartar trabalhadores sem qualquer ônus, tornando ainda mais efetivo o poder do empregador.

O parágrafo quarto do artigo supra exige que a parte que descumprir, sem justo motivo, o comparecimento ao trabalho deverá pagar à outra parte, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida.

O parágrafo quinto menciona o tempo a disposição do empregador, onde o trabalhador fica disponível caso queira laborar em outro lugar. Porém, mesmo tendo esse tempo “disponível”, não há garantias de que haja outra atividade remunerada para desenvolver naquele tempo específico, causando uma grande insegurança. Portanto, torna-se apenas falácia ao afirmar que o trabalhador detém liberdade econômica, quando, muito pelo contrário, só há incertezas.

Com relação ao nono parágrafo, que trata do direito a férias a cada doze meses, o trabalhador intermitente deverá receber férias proporcionais, ou seja, mês a mês, significando dizer que dois dias antes do início de suas férias, não há o pagamento, pois este foi pago mensalmente ou quando esteve em labor.

Ora, pode-se afirmar que o legislador tentou manter minimamente as garantias trabalhistas, mas não logrou êxito, pois trata-se de uma modalidade contratual em que não há garantias em prol do trabalhador, trazendo inúmeras consequências negativas para os que mais necessitam de suporte.

Vendo dessa maneira, nota-se que a reforma trabalhista não foi tão benéfica ao elo mais frágil dessa relação trabalhista. Conforme a Constituição Federal de 1988, um dos princípios fundamentais é o princípio da dignidade humana, *in verbis*:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

I - a soberania;

II - a cidadania;

III - a dignidade da pessoa humana; (grifo nosso)

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

V - o pluralismo político.

Outro artigo fundamental da CF de 1988 é o artigo 6º que assegura ao indivíduo os direitos sociais, que são:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o **trabalho**, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (grifo nosso)

Nesse sentido, o princípio da dignidade humana é essencial para que um indivíduo reconheça que possui direitos e deveres, que transcendem valores morais, e que poderá constituir uma vida em um estado democrático de direito. Por sua vez, os direitos sociais lhe permitirão, além de todos os outros, ter um trabalho, onde se possa desempenhar atividades em prol de pecúnia.

Em sentido contrário a esses princípios, dentro do contrato de trabalho intermitente não há uma garantia formalizada de que trabalhadores tenham condições para desempenhar suas atividades. Enquanto o contrato de trabalho por tempo indeterminado garante os direitos trabalhistas, no contrato de trabalho intermitente há uma mera expectativa de ser convocado a trabalhar.

1.2. Contrato de Trabalho Intermitente na Itália

O novo modelo de contrato intermitente, que é objeto do presente estudo, foi inserido com a Lei nº 13.467/2017, porém já existia em outros países, como a Itália. O trabalho intermitente foi implementado na Itália com o Decreto Legislativo nº 276/2003, conhecido como “*Reforma Biagi*”. Ao longo do tempo, houve polêmicas e discussões acerca da reforma, colaborando para a entrada em vigor do Decreto Legislativo nº 81/2015, que nos artigos 13 aos 18 alterou dispositivos acerca do trabalho intermitente.

No que concerne à introdução desta espécie de contrato de trabalho na Itália, é de grande valia pontuarmos algumas questões. O artigo 13, parágrafo 1º do Decreto Legislativo nº 81/2015 demonstra o objeto do contrato de trabalho intermitente, o trabalhador fica à disposição do empregador em um determinado espaço temporal.

Uma peculiaridade acerca desse artigo se trata do enquadramento do trabalho por tempo determinado nos moldes do trabalho intermitente, o que não acontece na legislação brasileira. Observa-se in verbis:

Art. 13. Definição e casos de uso de trabalho intermitente

1. O contrato de trabalho intermitente é o contrato, mesmo por tempo determinado, por meio do qual o trabalhador se coloca à disposição de um empregador que pode usar o desempenho do trabalho de tal forma descontínuo ou intermitente de acordo com as necessidades identificadas nos contratos coletivo, também no que se refere à possibilidade de realização dos serviços em períodos pré-determinados ao longo da semana, mês ou ano. Dentro falta de acordo coletivo, os casos de uso de trabalho intermitente são identificados por decreto do Ministro do Trabalho e das Políticas Sociais. (tradução nossa)²

²Clicavoro - Art. 13. Definizione e casi di ricorso al lavoro intermittente 1. Il contratto di lavoro intermittente è il contratto, anche a tempo determinato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno. In mancanza di contratto collettivo, i casi di utilizzo del lavoro intermittente sono individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Disponível em:

https://www.clicavoro.gov.it/Normative/Decreto_Legislativo_15_giugno_2015_n.81.pdf.

Acesso em: 07 de abril de 2021.

Observa-se que o contrato de trabalho intermitente ocorre à medida que são identificadas as necessidades nos acordos coletivos, trazendo uma maior segurança e cautela ao escolher essa espécie de contrato.

Já no segundo parágrafo do artigo 13, há uma limitação acerca da idade para laborar sob contrato de trabalho intermitente, restando aptos os menores de 24 (vinte e quatro) anos e os que tiverem mais de 55 (cinquenta e cinco) anos de idade. Aqui há uma característica bastante inovadora e sensata, no que diz respeito aos reais objetivos de haver uma espécie de contrato como esse. É de grande importância destacar o parágrafo segundo que trata da limitação etária. Observa-se:

2. O contrato de trabalho intermitente pode, em qualquer caso, ser celebrado com sujeitos com idade inferior a 24 anos, desde que o desempenho laboral seja realizado dentro do vigésimo quinto ano, e com mais de 55 anos. (tradução nossa).³

Já o terceiro parágrafo do Decreto nº 81/2015 refere-se em quais momentos o trabalho intermitente pode ser aplicável. Este parágrafo assemelha-se com a legislação brasileira, especificamente com o artigo 443, § 3º da CLT, que diz que qualquer atividade do empregado pode ser aplicável ao contrato de trabalho intermitente, exceto para os aeronautas, que possuem legislação própria.

Outro ponto convergente trata do período em que o trabalho de contrato intermitente deve acontecer. Em outras palavras, tanto a Lei nº 13.467/17 quanto o Decreto nº 81/2015 estabelecem que, caso o empregador desobedeça os limites temporais do trabalho intermitente, passa-se a ser contrato de trabalho indeterminado.

Vejamos bem, nesse caso podemos considerar o princípio da estabilidade econômica, o qual protege o trabalhador contra possíveis ações do

³Clicavoro - 2. Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con meno di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno, e con più di 55 anni. Disponível em: https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Decreto_Legislativo_15_giugno_2015_n.81.pdf. Acesso em: 07 de abril de 2021.

empregador sem justo motivo, não podendo haver irredutibilidade salarial, por exemplo, como consta no artigo 7º, inciso VI da Constituição Federal de 1988. Observa-se o parágrafo terceiro do referido decreto:

3. Em qualquer caso, com exceção dos setores do turismo, empresas públicas e do espetáculo, é permitido o contrato de trabalho intermitente, para cada trabalhador com o mesmo empregador, por um período total não superior a quatrocentos dias de trabalho real ao longo de um período de três anos solar. Se o período acima mencionado for ultrapassado, a relação relativa será tornase uma relação de trabalho a tempo inteiro e permanente. (tradução nossa)⁴

Veja-se que de acordo com o terceiro tópico do artigo, é permitido a contratação por meio intermitente, exceto para os setores de turismo, empresas públicas e do espetáculo. Podemos observar que, intrinsecamente, há uma razão por excluírem esses setores, haja vista que são setores que funcionam a todo instante, não tendo a “necessidade” de contratar pessoas por um espaço curto de tempo.

Ora, de acordo com o terceiro tópico, dificulta-se a pretensão do empregador de se desvincular daqueles trabalhadores que estão por contrato indeterminado, pois essa rescisão, por assim dizer, acarretaria muitos danos ao hipossuficiente da relação.

O quarto tópico do artigo 13 do decreto trata da disposição do trabalhador ao empregador, ou seja, durante o período de inatividade não será computado nenhum benefício em prol do trabalhador, exceto quando houver acordo bilateral, no qual este fica à disposição desse. No caso de inatividade, o trabalhador fica livre para exercer qualquer outra atividade remuneratória, in verbis:

4. Nos períodos em que o benefício não é utilizado, **o trabalhador intermitente não acarreta nenhum tratamento econômico e regulatório, exceto que garantiu ao empregador sua disposição de responder a**

⁴ Clicavoro - 3. In ogni caso, con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari. In caso di superamento del predetto periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

Disponível em:
https://www.clicavoro.gov.it/Normative/Decreto_Legislativo_15_giugno_2015_n.81.pdf. Acesso em 07 de abril de 2021.

chamadas, caso em que tem direito ao subsídio de disponibilidade referido no artigo 16. (grifo e tradução nossa).⁵

Este tópico se assemelha ao § 5º do artigo 452-A da CLT que diz que “O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.”⁶

O artigo 14 do decreto italiano reservou-se para definir as proibições acerca da aplicabilidade do contrato intermitente. Vejamos:

Art. 14. Proibições

1. O uso de trabalho intermitente é proibido:

a) para a substituição de trabalhadores que exerçam o direito à greve;

b) nas unidades de produção em que o procedimento foi realizado, no prazo de seis meses anterior, a despedimentos coletivos de acordo com os artigos 4º e 24º da lei 23 Julho de 1991, n. 223, que dizia respeito a trabalhadores designados para as mesmas funções a que se refere o contrato de trabalho intermitente, ou em unidades em que uma suspensão de trabalho ou uma redução estão operando das horas de trabalho sob o fundo de redundância, afetando os trabalhadores atribuído às funções a que se refere o contrato de trabalho intermitente;

c) para os empregadores que não realizaram a avaliação de risco em aplicação da legislação para a proteção da saúde e segurança de trabalhadores. (tradução nossa.)⁷

Nota-se que o artigo 14 traz algumas proibições acerca do trabalho intermitente e uma questão importante a ressaltar é a vedação que trata a alínea

⁵ Clicavoro - 4. Nei periodi in cui non ne viene utilizzata la prestazione il lavoratore intermittente non matura alcun trattamento economico e normativo, salvo che abbia garantito al datore di lavoro la propria disponibilità a rispondere alle chiamate, nel qual caso gli spetta l'indennità di disponibilità di cui all'articolo 16. Acesso em: Disponível em:

https://www.clicavoro.gov.it/Normative/Decreto_Legislativo_15_giugno_2015_n.81.pdf. Acesso em: 07 de abril de 2021.

⁶ Consolidação das Leis de Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 07 de abril de 2021.

⁷ Clicavoro - 1. E' vietato il ricorso al lavoro intermittente: a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero; b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente, ovvero presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente; c) ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori. Disponível em:

https://www.clicavoro.gov.it/Normative/Decreto_Legislativo_15_giugno_2015_n.81.pdf. Acesso em: 07 de abril de 2021.

“c”. Ora, é evidente que há uma preocupação em prol do trabalhador, em se tratando de sua capacidade laboral em face de sua saúde.

Fazendo um paralelo com a Lei nº 13.467/17, vislumbra-se que não há nenhuma ressalva quanto à saúde dos trabalhadores na nossa espécie de contrato. Muito pelo contrário, encontramos uma vasta opção para empregadores contratarem de maneira simples uma pessoa para laborar em sua empresa.

Como bem alude a autora Francesca Columbu, há duas formas de vínculo entre o empregador e trabalhador na legislação italiana, quais sejam as “com ou sem garantia de disponibilidade”.

No caso do contrato intermitente “com garantia de disponibilidade”, estamos diante de um contrato em que o trabalhador se alterna entre prestações laborais e momentos à disposição do empregador; de fato, comprometendo-se com a obrigação de atender às temporárias exigências do empregador, garantindo, portanto, a própria disponibilidade; em contrapartida a ele será assegurado o direito a uma indenização pelo tempo à disposição. (COLUMBU, 2019, p. 101). Porém, como citado acima, há algumas condições para laborar seguindo a intermitência.

Nesses casos, a autora destaca que, nas hipóteses em que o trabalhador não responde à chamada do empregador ou que, falte injustificadamente, não fará jus a indenização. Porém, caso o empregador não comunique ao Ministério do Trabalho a modalidade de contrato a que seus trabalhadores estão submetidos, estará sujeito ao pagamento de 200 (duzentos) a 400 (quatrocentos) euros por cada trabalhador contratado.

O artigo 15 do Decreto destaca as exigências, por assim dizer, de concretizar o contrato de trabalho intermitente, quais sejam:

Art. 15. Formulário e comunicações

1. O contrato de trabalho intermitente é estipulado por escrito para efeitos de evidência do seguinte:

a) duração e hipóteses, objetivas ou subjetivas, que permitem a estipulação do contrato nos termos do artigo 13;

b) local e modo de disponibilidade, possivelmente garantido por trabalhador, e o aviso relativo de chamada do trabalhador, que não pode ser inferior a um dia útil;

c) tratamento econômico e regulatório devido ao trabalhador para o serviço executado e permissão de disponibilidade relacionada, quando aplicável;

d) formulários e métodos com os quais o empregador tem o direito de solicitar a execução do desempenho do trabalho, bem como como detectar o desempenho;

e) horários e formas de pagamento do salário e indenização de disponibilidade;

f) medidas de segurança necessárias em relação ao tipo de atividade deduzida em contrato.

2. Sem prejuízo das disposições mais favoráveis das convenções coletivas, o empregador de trabalho é obrigado a informar os representantes sindicais anualmente representação da empresa ou sindicato unitário sobre o andamento do recurso para contrato de trabalho intermitente.

3. Antes do início do trabalho ou de um ciclo integrado de benefícios não superiores a trinta dias, o empregador é obrigado comunicar a sua duração à direção territorial do trabalho competente para território, por sms ou e-mail. Por decreto do Ministro da políticas trabalhistas e sociais, em acordo com o Ministro da Simplificação e a administração pública, os métodos de aplicação podem ser identificados da provisão referida no primeiro período, bem como procedimentos posteriores para comunicação de acordo com o desenvolvimento de tecnologias. Em caso de violação das obrigações referidas neste parágrafo, a sanção administrativa de € 400 a € 2.400 em relação a cada trabalhador para quem foi comunicação omitida. O procedimento de notificação formal referido não se aplica no Artigo 13 do Decreto Legislativo de 23 de abril de 2004, no. 124. (tradução nossa) ⁸

⁸ Clicavoro - Art. 15. Forma e comunicazioni 1. Il contratto di lavoro intermittente è stipulato in forma scritta ai fini della prova dei seguenti elementi: a) durata e ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto a norma dell'articolo 13; b) luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, che non può essere inferiore a un giorno lavorativo; c) trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e relativa indennità di disponibilità, ove prevista; d) forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché modalità di rilevazione della prestazione; e) tempi e modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità; f) misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto. 2. Fatte salve le previsioni più favorevoli dei contratti collettivi, il datore di lavoro è tenuto a informare con cadenza annuale le rappresentanze sindacali aziendali o la rappresentanza sindacale unitaria sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente. 3. Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata alla direzione territoriale del lavoro competente per territorio, mediante sms o posta elettronica. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, possono essere individuate modalità applicative della disposizione di cui al primo periodo, nonché ulteriori modalità di comunicazione in funzione dello sviluppo delle tecnologie. In caso di violazione degli obblighi di cui al presente comma si applica la sanzione amministrativa da euro 400 ad euro 2.400 in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione. Non si applica la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124. Disponibile

Esse artigo tem bastantes similaridades com a Lei nº 13.467/17, pois esta prevê que o contrato de trabalho intermitente pode ser consolidado por escrito, tendo especificados o tempo que o trabalhador deverá dispor ao labor. Nesse ponto específico, pode-se dizer que o Brasil se identificou com o Decreto nº 81/2015, no que diz respeito às diretrizes e parte de seus objetivos.

As diferenças entre os modelos dos dois países, no entanto, reforçam a percepção de como a opção brasileira foi desfavorável aos trabalhadores. Essa situação fundamentou boa parte das críticas apresentadas pela doutrina, como será visto a seguir.

em: https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Decreto_Legislativo_15_giugno_2015_n.81.pdf. Acesso em 07 de abril de 2021.

2. CRÍTICAS DOUTRINÁRIAS

2.1. Contexto geral

O debate sobre a regulação do trabalho intermitente ocorre em um contexto que é a chamada 4ª Revolução Industrial, também conhecida como Revolução “Cibernética” (NOGUEIRA, 2017, p. 3), na qual há uma disputa entre a tecnologia e os seres humanos. Isso decorre do simples fato de haver menos custo em manter um equipamento do que uma pessoa, que possui necessidades e limitações. Como evidencia Eliana Nogueira, os trabalhadores necessitam demonstrar cada vez mais maestria em suas atividades, pois a tendência é que empresas optem por menos custos, pela aquisição de máquinas.

“As constantes inovações tecnológicas que estão ao centro da 4ª Revolução Industrial, chamada revolução cibernética (CPS - Cyber Physical System, caracterizada pela automação e interconexão na produção de bens e serviços), e as sucessivas alterações dos processos produtivos que podem garantir competitividade em um mundo globalizado, onde a concorrência é cada vez maior, exigem que qualquer atividade empresarial tenha, para a adequada produção de bens e serviços, trabalhadores que detenham conhecimentos atualizados a respeito dos processos produtivos.” (NOGUEIRA, 2017, p. 129).

Ela observa que, antes da vigência do contrato intermitente, as empresas arcavam com os dispêndios acerca do trabalho *standard*, que é o modo específico pelo qual os trabalhadores realizam no processo de produção. Portanto a razão por trás do implemento do novo contrato é justamente esses

ônus, que estimula a rescisão dos contratos tradicionais e a busca por trabalhadores que se submetam ao trabalho intermitente.

Ocorre que existe um espaço temporal não laborativo que, na teoria, seria bem aproveitado, pois, de fato, o trabalhador possui um horário vago no qual possa exercer outra atividade laborativa. Porém, não estamos lidando com algo fácil de resolver, como bem elenca a autora:

“Este terceiro tempo, que para o trabalhador poderia significar uma disponibilidade permanente (embora não aproveitável pelo empregador), não possui fácil enquadramento jurídico. Poderia este tempo ser remunerado se, por algum modo, o trabalhador permanecer aguardando o chamado para o trabalho, ou sofrer qualquer tipo de restrição à sua vida pessoal ou ao seu direito de livre locomoção em razão de possível chamado para a atividade laborativa. Como exemplo temos aquele trabalhador que pode ser solicitado a manter-se sóbrio ante a possibilidade de ser acionado para a atividade laboral dentro de um determinado arco temporal, ou aquele que não pode ausentar-se de um determinado perímetro.” (NOGUEIRA, 2017, p. 130).

Como bem define os autores Marcos Paulo Oliveira e Maria Cecília Máximo, o trabalho intermitente faz com que o empregador potencialize seus lucros, integrando assim a Gig Economy que gera um arranjo alternativo de emprego, sendo uma forma de trabalho baseada em pessoas que têm empregos temporários ou exercem atividades sem um empregador fixo, como freelancer, por exemplo. (OLIVEIRA; MÁXIMO, 2018, p.10).

Portanto, como suscitam Ana Paula Lockmann e Eliana Nogueira, estamos vivendo em uma eterna insegurança jurídica, na qual não sabemos até onde poderá ter efeitos a reforma trabalhista. Como bem observaram, o “estudo publicado pela OIT (Organização Internacional do Trabalho) dá conta de que as reformas legislativas e laborais e de mercado de trabalho foram efetivadas em

110 países entre 2008 a 2014. Esses novos modelos estão sendo enfrentados pelos trabalhadores em todo mundo.” (LOCKMANN; NOGUEIRA, 2018, p. 10)

Pontuaram também que “o levantamento verificou e analisou 642 mudanças nos sistemas laborais dos 110 países e foi possível constatar que a maioria das reformas diminuiu o nível de regulamentação existente. Em 55% dos casos as reformas visaram reduzir a proteção ao emprego, atingindo toda a população, e tinham caráter definitivo, produzindo uma mudança de longo prazo na regulamentação do mercado de trabalho.” (LOCKMANN; NOGUEIRA, 2018, p. 10).

É interessante ressaltar que em outros países, como os Estados Unidos, por exemplo, existe o modelo de trabalho intermitente, mas tanto a normatização quanto o objetivo de inserir tal contrato diferem dos instaurados no Brasil. Nos Estados Unidos o trabalhador intermitente fica à disposição do empregador, caso este precise de seus serviços. Observa-se que esse “tempo de espera” (*on call*) o impede de realizar outras atividades remuneradas para compor seu salário ao final do mês. Tendo essa percepção e com a tentativa de amenizar os danos, nos EUA, os empregadores têm o dever de pagar ao trabalhador o salário hora mínimo. (FURTADO, 2017, p.114).

Outros países como a Nova Zelândia, Itália, Alemanha e Portugal, por exemplo, tiveram o cuidado de garantir que o trabalhador tivesse os ganhos mínimos por trabalho prestado. Ao contrário, a nossa reforma, em vez de normatizar a espécie de contrato para dar mais garantias e proteção ao trabalhador, que possui um viés extremamente frágil, ignorou todos os preceitos constitucionais e a própria CLT que dispõe as condições para ser considerado emprego ou não. Na Nova Zelândia

“o zero – hour contract passou a integrar o ordenamento por intermédio do Employment Relations Act 2000. O mecanismo era extremamente criticado pelo fato de não trazer benefícios aos trabalhadores, apenas exploração, na medida em que não lhes garantia remuneração mínima necessária à subsistência e ainda os sujeitava à disponibilidade 24/7 – rectius, 24h por dia, 7

dias por semana. (...) A partir da aprovação do Employment Relations Amendment Act 2016, os contratos de trabalho têm de especificar o mínimo de horas de trabalho garantidas, os dias da semana em que o trabalho será executado, o horário do início e do final da jornada e algum tipo de flexibilização no que concerne aos dois itens anteriores.” (FURTADO, 2017, p. 115).

Percebe-se que, nesse sistema, também não havia benefícios aos trabalhadores, porém, a partir da aprovação do *Employment Relations Amendment Act 2016*, ocorreram mudanças relevantes para que trabalhadores tivessem condições dignas de trabalho.

Na Itália, a perspectiva sob o trabalhador também é bem diferente do Brasil. Os trabalhadores italianos recebem o salário conforme o trabalho prestado, fazendo com que se sintam empregados de fato, como bem destaca Emmanuel Furtado:

“a garantia de que o cadastro perante potenciais empregadores não desse ao trabalhador desempregado um simples ‘contrato de papel’, no qual a ele seria dada apenas a ilusão de um emprego e, ao Estado, um instrumento sórdido de manipulação de estatísticas sobre o desempregado, seria a criação de previsões legais que assegurassem ao trabalhador uma renda mínima – com a prestação de serviço correspondente, por óbvio – a fim de elidir o caráter completamente aleatório de tal contrato.” (FURTADO, 2017, p. 115).

Já na Alemanha o contrato é definido seguindo acordo entre as partes e, em caso de não fixação do horário a ser cumprido, subentende-se que a duração do trabalho semanal será de dez horas. Ressalta-se que a lei alemã

“determina que empregadores e empregados devam acordar sobre o trabalho a ser executado de acordo com a demanda. Porém, se a duração do trabalho semanal não for fixada, presume-se acordada a duração do trabalho por

dez horas. Além disso, se a jornada não houver sido estabelecida, o empregador é obrigado a conceder trabalho por, no mínimo, três horas a cada dia.” (FURTADO, 2017, p. 115).

Por fim, Emmanuel Furtado cita o modo como o trabalho intermitente acontece em Portugal:

“as partes estabelecem a duração da prestação de trabalho, de modo consecutivo ou interpolado, bem como o início e termo de cada período de trabalho, ou a antecedência com que o empregador deve informar o trabalhador do início daquele. 2 – A prestação de trabalho referida no número anterior não pode ser inferior a seis meses a tempo completo, por ano, dos quais pelo menos quatro meses devem ser consecutivos.” (FURTADO, 2017, p. 115).

Nota-se que em Portugal há uma preocupação com o espaço temporal em que ocorre o trabalho intermitente, evitando deixar lacunas para o empregador apropriar-se do trabalhador e torná-lo um objeto à sua disposição.

Por fim, analisando o contexto brasileiro, a autora Eneida faz uma crítica em relação ao momento em que foi feita a reforma:

“E o contrato de trabalho intermitente é regulamentado no ordenamento jurídico brasileiro em uma fase em que vários fatores interferem na reorganização da estrutura das empresas. Pode-se mencionar: a inovação tecnológica, a pressão dos grupos econômico-financeiros mais ligados ao exterior, muitas vezes divorciados dos interesses da sociedade, políticas de austeridade impostas pelas autoridades monetárias internacionais com ênfase à restrição das taxas de crescimento e, sobretudo, um quadro de grave crise política, econômica e social.” (ARAÚJO, 2018, p. 358).

Dentro desse cenário é produzida no Brasil a reforma trabalhista que, entre outras modificações, normatiza a figura do contrato de trabalho intermitente, que suscitou intensas controvérsias doutrinárias, apresentadas a seguir.

2.2. Conceito de trabalho intermitente

Vinícius Ferreira traz em seu artigo uma retrospectiva sobre a Reforma Trabalhista, especialmente no que concerne ao contrato de trabalho intermitente. Em destaque, o autor elencou alguns artigos que faziam menção, mesmo que timidamente, ao contrato de trabalho intermitente, como por exemplo o artigo 237 da CLT que “dividia os trabalhadores em determinadas categorias, sendo o pessoal de serviço de natureza intermitente previsto na alínea ‘d’ do referido dispositivo legal” (FERREIRA, 2019, p.1).

Com isso, nota-se que antes da Reforma Trabalhista já havia o reconhecimento do trabalhador que não exercia sua função periodicamente, porém, esse reconhecimento era bastante superficial, tendo por direito somente “repouso contínuo de dez horas e no mínimo, entre dois períodos de trabalho, bem como descanso semanal.” (FERREIRA, 2019, p. 2).

O autor Amauri César Alves desenvolve em seu artigo algumas observações acerca do contrato intermitente em outros países em face da Lei nº 13/467/17. Ele observa que, em outros lugares, a legislação é bastante específica, sem espaço para maiores interpretações, o que não ocorre no Brasil. (ALVES, 2019, p. 2).

Segundo o autor, é bastante difícil conceituar o trabalho intermitente, pois além dessa modalidade, temos três tipos de contrato que se assemelham, porém, na prática, se divergem, são eles: contrato em tempo parcial, trabalho temporário e trabalho por tempo determinado. (ALVES, 2019).

Há, portanto, uma tentativa de compatibilizar as características não eventuais com intermitência, pois como o autor tenta conceituar, trabalho intermitente é bilateral, não eventual, mas com períodos distintos, fazendo coexistir um outro problema que se molda no pagamento do trabalhador, ou seja,

não há garantia de pagamento e nem de trabalho a ser feito, a não ser que o empregador o chame, podendo o trabalhador recusar sem ônus algum.

Para o autor César Alves, “o problema do contrato de trabalho intermitente, ao contrário do seu conceito, é muito claro: há relação de emprego, formalmente registrada em CTPS, mas sem garantia do pagamento de nenhum valor ao final de um mês”. (ALVES, 2019, p. 9).

É o contrato de salário zero ou contrato zero hora. O empregador poderá ficar horas, dias, semanas, meses sem demandar trabalho, ficando o empregado, no mesmo período, aguardando um chamado sem receber salário.

Trata-se claramente de se “dividir os riscos do empreendimento com o empregado, sem que ele participe, obviamente, dos lucros.” (ALVES, 2019, p. 9).

Portanto, “em relação ao trabalho intermitente, como visto, há boas construções doutrinárias estrangeiras e brasileiras, estas sobretudo empreendidas após o advento da ‘Reforma Trabalhista’ fixada pela Lei 13.467/2017, que fixou a compreensão básica e a aplicação prática do instituto, sem, no entanto, estabelecer uma conceituação clara. (ALVES, 2019, p.18).

Entender como pretendeu o legislador ver aplicado o contrato de trabalho intermitente é simples: “imprevisibilidade em relação à jornada e ao salário, sem maiores restrições fático-jurídicas. Fácil também, dada a boa técnica, é compreender as teses jurídicas já publicadas que tendem a limitar ou impedir a pretensão precarizante do legislador, com destaque para Maurício Godinho Delgado, Gabriela Neves Delgado e para a ANAMATRA.” (ALVES, 2019, p. 18).

Como bem alude o autor Vinícius Ferreira “*contrato de trabalho intermitente deve, obrigatoriamente, ser celebrado por escrito e especificar 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 exercem a mesma função (artigo 452-A da CLT/2017).*” (FERREIRA, 2019, p. 2).

Uma das fortes características do contrato intermitente é a descontinuidade das atividades prestadas, não havendo um vínculo constante como no contrato de trabalho indeterminado. Como bem destaca Bruno Matos, em sua tese de conclusão de curso,

“na forma disposta no caput do art. 443 da CLT, modificado pelo art. 1º da lei 13.467/2017, o trabalho intermitente aparece como se uma terceira modalidade de regime de trabalho fosse, ao lado de contrato de trabalho por prazo determinado e por prazo indeterminado, em que pese o trabalho intermitente ser na prática uma modalidade de trabalho a prazo indeterminado, pois não há termo para sua resolução, devendo-se no caso da extinção do contrato seguir a regra geral da CLT. É no artigo 452-A (além do caput do art. 443 e do seu § 3º) que o trabalho intermitente será regulado.” (MATOS, 2019, p. 54).

Ana Amélia Carvalho, por outro lado, traz questionamentos acerca do real objetivo do trabalho intermitente e se de fato podemos assim chamá-lo. (CARVALHO, 2018, p. 6).

Para ela, o trabalho intermitente não pode ser usado como um fator diminuidor de custos para o empregador, pois acredita que a Reforma Trabalhista não tivera o condão de transferir responsabilidades do empregador para o trabalhador. Além desses questionamentos, a autora definiu os artigos e seus parágrafos vigentes na CLT no que se relaciona ao trabalho intermitente. (CARVALHO, 2018, p.15)

Em relação a alteridade no contrato de trabalho intermitente, entende a autora que os riscos e lucros obtidos devem ser de responsabilidade do empregador, pois, nesse caso, o trabalhador oferece sua mão-de-obra para exercer uma atividade para o empregador, que pode ser chamada de alteridade patrimonial, pois seu trabalho é em benefício de outrem.

Uma crítica que a autora Eliana Nogueira faz em seu artigo se traduz na descaracterização da atividade intermitente. Essa modalidade de contrato provoca bastantes divergências e uma delas é a não regulamentação acerca das limitações de atividades laborativas que se enquadrariam ou não na espécie de contrato de trabalho intermitente. Em outras palavras, qualquer emprego, exceto o de aeronautas, pode ser classificado como trabalho intermitente:

“Ainda que o dispositivo legal não tenha limitado o uso do contrato intermitente a determinadas atividades (comércio,

serviços, turismo, hotelaria etc.) ele também não estabeleceu critérios quanto à atividade do empregador, ou seja, se ela também deve estar caracterizada pela intermitência.” (NOGUEIRA, 2017, p. 133).

A ideia trata de empregadores que contratam pessoas sob a espécie de contrato intermitente para desempenhar atividades contínuas, desviando toda a finalidade do instituto e, assim, tornando-o um contrato fraudulento. Segundo a autora

“O que queremos dizer é que, se a interpretação seguir no sentido de que qualquer atividade, ainda que contínua, possa se utilizar da prestação de serviços intermitentes, todo e qualquer trabalho intermitente prestado será considerado trabalho subordinado, caso o elemento que afaste a caracterização do contrato de trabalho subordinado seja, única e exclusivamente, a intermitência da prestação de serviços. É exatamente por isso que o limite para o trabalho intermitente deve ser estabelecido em razão da atividade intermitente do empregador, e não pela intermitência da prestação de serviços.” (NOGUEIRA, 2017, p. 134).

Dessa maneira, o empregador pode simplesmente contratar alguém enquadrando-o em trabalho intermitente, mas fazê-lo trabalhar de forma contínua e efetuar o pagamento como se intermitente fosse. Eliana elenca que

“Por esta linha interpretativa, como não se indaga da intermitência da atividade desenvolvida pelo empregador e como a lei define que ela se aplica independentemente da atividade deste, sendo aplicáveis ao trabalho doméstico as disposições da CLT, aquele trabalhador que labora dois dias por semana ou menos em âmbito residencial não pode mais ser afastado da proteção legal e, forçosamente, deverá ser considerado um trabalhador intermitente, com a

proteção legal respectiva para este tipo de contrato.”
(NOGUEIRA, 2017, p. 135).

A falta de limitação mínima ou máxima dos períodos de trabalho também é um problema, como elenca Eliana:

“A lei não estabelece períodos mínimos ou máximos de trabalho a cada chamado e, por isso, em tese, poderia o empregador efetuar o chamado sem qualquer limitação. O problema da mínima jornada está relacionado à remuneração mínima diária do trabalhador e, quanto ao máximo, à possibilidade de desvirtuação do contrato intermitente (caso o mesmo se estenda por grandes períodos temporais).” (NOGUEIRA, 2017, p. 136).

Além disso, a autora chama a atenção para a multa de 50% da remuneração que seria devida, em caso de descumprimento do aceite do chamado, como preleciona o artigo 452 – A, § 4º, da CLT. É certo que, segundo o dispositivo normativo da CLT, as duas partes devem pagar a multa em caso de desistência, porém, uma das características essenciais da legislação trabalhista é a garantia dos direitos do hipossuficiente. Portanto como aplicar uma multa totalmente desproporcional a parte que trabalha para garantir a refeição de sua família? Há quem diga em direitos e deveres em igualdade, mas a pessoa que oferece labor já está em uma posição mais favorável em relação àquela que irá exercer o trabalho.

“Outra questão se refere à multa imposta ao trabalhador na hipótese de aceite do chamado e não comparecimento ao trabalho sem qualquer justificativa, já que, caso não tenha havido outro chamado aceito no período de referência do pagamento (trinta dias), quando se pudesse pensar em compensação (prevista na lei, embora discutível), não poderia o empregado arcar com qualquer pagamento. Uma interpretação possível do dispositivo seria a de que o

empregador apenas pode cobrar a multa do trabalhador no prazo de 30 (trinta) dias, e não além deste, já que o prazo é fixado como prazo limite para possível compensação. Teríamos aqui um outro caso de decadência previsto no direito do trabalho brasileiro.” (NOGUEIRA, 2017, p. 136).

Segundo Eneida Araújo, o melhor seria se o contrato intermitente fosse delimitado às empresas que tivessem atividades de menor potência ou com variações temporais, porque assim teria sentido o conceito de intermitência.

“Sobre esse modelo contratual, considero que não é adequado a todas as atividades empresariais. Tendo em vista suas especificidades, a permissão deveria ser restrita a determinados negócios desenvolvidos pelo empregador, os quais, pela natureza, justificassem a sua adoção. Em outras palavras, deveria destinar-se às empresas que exerçam atividade com descontinuidade ou intensidade variável (flutuações).” (ARAÚJO, 2018, p. 369).

Por fim, Flávio Higa define em seu artigo o que seria contrato de trabalho intermitente “como aquele em que a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador (artigo 443, § 3º)” (HIGA, 2017, p. 2) e faz uma ressalva quanto ao objetivo a ser alcançado, tentando encontrar pontos de convergência com os propósitos do legislador.

Portanto, o autor entende que, para ser considerado trabalho intermitente, há que seguir alguns critérios, como por exemplo, a não eventualidade, caso contrário, o contrato é anulado. Apesar de o autor almejar identificar pontos positivos acerca da reforma trabalhista, este já começa com um questionamento interessante acerca do “afrouxamento das regras de proteção e o aumento do nível de emprego” (HIGA, 2017, p. 2). Em suma, o autor explica que há outras variáveis que permite o aumento ou não de empregos, quais sejam “equilíbrio entre câmbio, taxa de juros e investimento” (HIGA, 2017, p. 2), portanto, isso faz

pensar se a mera “regulamentação” do trabalho intermitente proporcionará aos cidadãos mais oportunidades de emprego.

2.3. Efeitos do trabalho intermitente

A autora Eneida Araújo suscitou as características do Contrato de Trabalho Intermitente, ao analisar o direito trabalhista em outros países, como Portugal, EUA, e Alemanha, por exemplo. (ARAÚJO, 2018, p. 18-20).

Além disso, a autora destaca que a própria CF de 1988 prevê um cuidado e proteção em face dos trabalhadores, em seus artigos 7º e 8º (ARAÚJO, 2018, p. 5). Uma observação feita pela autora é que a Reforma Trabalhista, especificamente no tocante ao trabalho intermitente, foi criada com o intuito de gerar mais empregos, porém essa espécie de trabalho deixa o trabalhador em situação bastante vulnerável e incerta, afetando sua vida pessoal e profissional. (ARAÚJO, 2018, p.13).

O que se pode observar é a preferência da autora pelo contrato de trabalho indeterminado, no qual o trabalhador vai adquirindo mais técnica e, em contrapartida, o empregador é beneficiado por um trabalho altamente eficiente. Uma empresa, por exemplo, define os parâmetros do empregado ideal, e um fator relevante é sua experiência no ramo, a sua disponibilidade e vontade para aprender e ser tornar um excelente profissional. Como bem descreve Eneida Araújo,

“Em decorrência do Princípio da Continuidade, consagrado no Direito Internacional do Trabalho, mediante inúmeras normas constantes de Recomendações e Convenções, a regra geral é que as partes celebrem contratos sem determinação de prazo. Compreende-se que o contrato por prazo indeterminado traz uma perspectiva de permanência, de integração na empresa e de possibilidade de profissionalização do empregado. E também possibilita

o empresário a contar com trabalhador de bom nível técnico e dedicado aos objetivos do empreendimento, pelo fato de inserir-se na empresa. O trabalhador mais antigo tende a produzir com melhor qualidade e em maior quantidade. Aliem-se a esses aspectos o de que a permanência no emprego conduz à formação de laços de ordem pessoal, capazes de atingir patamares mais amistosos nas diversas relações que se estabelecem no interior da empresa: entre empregado e empregador, entre os trabalhadores, e entre esses e os representantes sindicais e de comitês de empresa.” (ARAÚJO, 2018, p. 352).

De fato, esse modelo de contrato intermitente é vantajoso somente para quem emprega, pois esse indivíduo não quer ter dispêndios com empregados e muito menos custos com uma futura lesão ou doença devido ao trabalho. Portanto, contrata-se alguém por um período curto para evitar dispêndios futuros.

Entretanto, esse mesmo empregador pode vir a ter prejuízos no que diz respeito ao bom andamento de sua empresa, ou seja, ambas as partes saem perdendo, mas obviamente a parte que sempre estará em desvantagem é a do trabalhador. Eneida faz algumas elucidações que são pertinentes destacar.

“Por sua vez, a desigualdade entre empregado e empregador exige do legislador a construção de uma teia de proteção especial no contrato de emprego intermitente, mecanismos que permitam ao trabalhador alcançar um patamar mínimo de cidadania e dignidade. Daí porque se justificaria a exigência legal no sentido de que a celebração desse contrato entre empregado e empregador, necessariamente, fosse antecedida de análise prévia do sindicato, mediante acordo ou convenção coletiva. Aliás, o legislador trabalhista de 2017 conferiu prestígio à negociação coletiva, realçando o papel do sindicato nos

acordos e convenções coletivas, em vários dispositivos da Lei nº 13.467.” (ARAÚJO, 2018, p. 371).

No mesmo sentido destaca Emmanuel Furtado em seu artigo “*A Reforma Trabalhista e o Trabalho Intermitente – o Tiro de Misericórdia na Classe Trabalhadora*”:

o modelo proposto pelo PLS n. 218/2016 desestrutura a arquitetura da relação de trabalho no Brasil. Flexibiliza um dos patamares aqui consolidado, que é a definição prévia de jornadas concentradas; atenua a fixação do empregado na empresa; cria no empregado a figura do trabalhador – objeto, totalmente descartável, que só é importante para a empresa enquanto lhe for útil; e não assegura nenhuma participação dos sindicatos no acompanhamento desses contratos nem na proteção aos trabalhadores. (FURTADO, 2017, p. 114).

Outro problema citado pelo autor é a atenuação da fixação do empregado em uma dada empresa. Com esse modelo de contrato e por ser mais conveniente, o empregador demite os funcionários que trabalham sob regime de contrato indeterminado e, posteriormente, contrata pessoas que se submetem ao trabalho intermitente, diminuindo categoricamente seus custos. Como ressalta Emmanuel Furtado,

“é falacioso dizer que esse modelo vai gerar emprego. Pelo contrário, vai precarizar o emprego existente, pois as mesmas vão substituir os atuais trabalhadores (fixos a tempo pleno) por novos empregados que se submetam ao regime intermitente. O Projeto (PLS n. 218/2016) não traz nada que impeça essa possibilidade, a qual a história da legislação obreira já detectou em outros momentos da história deste país, com substituição de mão de obra efetiva por temporária.” (FURTADO, 2017, p. 114).

No mesmo sentido, Flávio Higa, em seu artigo, ressalta sua preocupação com um possível “*afrouxamento das regras de proteção e o aumento do nível de emprego*” (HIGA, 2017, p. 2). Com a efetiva normatização do contrato de trabalho intermitente, abriu-se espaço e autonomia para os empregadores ditarem as regras perante seus trabalhadores. Outra observação importante é a migração de contrato indeterminado para o contrato intermitente, ou seja, a Lei nº 13.467 não se preocupou em salvaguardar esses contratos, podendo ser rompidos e passarem a ser contrato de trabalho intermitente. Portanto, a conclusão do autor é que a reforma trabalhista seja “aperfeiçoada” (HIGA, 2017, p. 5) e repensada.

Segundo Vinícius Ferreira, no entanto, a Reforma Trabalhista acertadamente protegeu a classe de trabalhadores que não exercem suas atividades de forma constante e esses efeitos positivos da previsão e regulamentação do trabalho intermitente são perceptíveis no mercado de trabalho brasileiro visto que, após três anos seguidos de demissões, o ano de 2018 se encerrou com um saldo positivo no que se refere a geração de empregos. Com base nos dados divulgados pelo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), o trabalho intermitente registrou um saldo de mais de 50 mil postos de trabalho criados em 2018 (FERREIRA, 2019, p. 3).

Por fim, o autor levanta dúvidas sobre a interpretação da normatividade do Contrato de Trabalho Intermitente no âmbito da Justiça do Trabalho, destacando como exemplo uma “decisão proferida em dezembro de 2018 pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, nos autos do Processo 0010454-06.2018.5.03.0097, em que se anulou o contrato de trabalho intermitente firmado entre as partes em questão” (FERREIRA, 2019, p. 3).

Bruno Matos, por sua vez, define os impactos causados pela reforma trabalhista, especificamente no que concerne o contrato de trabalho intermitente. Verificou-se que houve aumento nos trabalhos informais e uma queda considerada “baixa” pelo governo à época. Analisando essa informação, o autor observa que os empresários optaram pelo contrato de trabalho intermitente, pois não haveria tanto ônus em face deles. (MATOS, 2019, p. 52).

Além disso, foi constatado que algumas empresas estavam contratando os trabalhadores sem assinar a CTPS, como prevê a CLT, inclusive em caso de

trabalho intermitente. Portanto bem se vê que o objetivo da reforma se baseou em suprimir os direitos do hipossuficiente, ora trabalhadores.

Apesar de ter sido normatizado e considerado como uma espécie de trabalho, como elencado acima, há a ilusão de que haja maiores oportunidades de trabalho, porém não permite que haja maior segurança entre o trabalhador e o seu ganha-pão. Há uma falsa percepção de melhora no mercado de trabalho, tendo como consequência

“que o máximo que se obtém com o trabalho intermitente é uma verdadeira inflação artificial dos postos de trabalho gerados, possibilitando falsear estatísticas, uma vez que muitos podem ser empregados, sem significar que efetivamente trabalham (e recebem e se sustentam), não se eivando as medidas, políticas e reformas legislativas que efetivamente combatam o desemprego, a informalidade e promovam a justiça e o bem social e a proteção dos trabalhadores do país”(MATOS, 2019, p. 84).

Após essa análise crítica, o autor passou a concretizar suas críticas baseando-se nas ADI's impostas ao STF e demonstrou que cada uma tem um argumento diferente e válido para demonstrar o quanto o contrato de trabalho intermitente é inconstitucional, pois viola o direito a viver com um mínimo de dignidade humana, pois, com essa espécie de emprego, o trabalhador se encontra mais vulnerável do que ele normalmente é. (MATOS, 2019, p. 66). Portanto, como bem finaliza o autor

“Finalmente, cabe constatar que o máximo que se obtém com o trabalho intermitente é uma verdadeira inflação artificial dos postos de trabalho gerados, possibilitando falsear estatísticas, uma vez que muitos podem ser empregados, sem significar que efetivamente trabalham (e recebem e se sustentam), não se eivando as medidas, políticas e reformas legislativas que efetivamente combatam o desemprego, a informalidade e promovam a

justiça e o bem social e a proteção dos trabalhadores do país” (MATOS, 2019, p. 84).

A situação das alegações de inconstitucionalidade do contrato de trabalho intermitente, apresentadas ao Supremo Tribunal Federal, será analisada a seguir.

3. ADI'S E SEUS QUESTIONAMENTOS EM FACE DO TRABALHO INTERMITENTE PERANTE O STF

Posterior à promulgação da Lei nº 13.467/17, houve críticas de todos os âmbitos sociais e políticos, fazendo com que ampliasse o inconformismo, principalmente de sindicatos trabalhistas que existem com o objetivo principal de proteger os direitos e garantias do trabalhador.

Explicarei algumas “Ações Diretas de Inconstitucionalidade – ADI’s” que versam sobre a temática em questão, para ampliar a compreensão e as lacunas que a reforma trabalhista nos trouxe até o momento presente.

4.1. ADI nº 6154

Em junho de 2019, tendo um ano e seis meses da aprovação da Reforma Trabalhista, a Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria – CNTI interpôs ADI perante o Supremo Tribunal Federal para declarar a inconstitucionalidade dos artigos **443**, caput, e **§ 3º**, do artigo **452-A** e **respectivos parágrafos** e artigo **611-A**, inciso **VIII** da CLT.

O primeiro fundamento jurídico se perfaz no princípio da dignidade da pessoa humana e nos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e que a própria CF de 1988, em seu artigo 1º, incisos III e IV prevê, in verbis:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

I - a soberania;

II - a cidadania;

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

Portanto, vislumbra-se que o trabalhador, enquanto pessoa, é detentor de direitos, tendo assim, a garantia e dever do Estado de proporcionar as condições mínimas para laborar de forma digna e respeitosa.

Como suscita o autor do feito, “... *pode-se afirmar que o empregado, enquanto pessoa humana, é considerado um sujeito de direitos, na medida em que detentor de uma dignidade que deve ser respeitada que é prevista pela Constituição como escudo para o resguardo de todas as suas garantias, incluindo-se nestas, os direitos trabalhistas.*”¹⁰

Com relação ao valor social do trabalho, há uma grande importância para o indivíduo se sentir útil na sociedade em que habita, não importando a atividade que exerça, desde que seja remunerado pelo labor. Ora, “*A melhor interpretação a estes princípios origina-se da premissa de que se deve valorizar o trabalho humano em detrimento de qualquer aspecto atrelado aos valores da economia de mercado, em observância, ainda, ao princípio da dignidade da pessoa humana.*”

Fazendo um paralelo com os princípios supra, verifica-se que no artigo 443, caput, e parágrafo terceiro da CLT, define-se os tipos de contrato individual de trabalho e quando caracteriza o contrato de trabalho intermitente, ou seja, por se tratar de intermitência e não sendo contínuo, a norma diverge das outras que estabelecem o contrato de trabalho por tempo indeterminado, por exemplo.

Pois bem, de fato, há a presença da descontinuação do vínculo trabalhista, trazendo inúmeras inseguranças jurídicas e financeiras para quem labora.

Outro fundamento utilizado na ADI é em relação ao tratamento isonômico perante os trabalhadores, pois como define a Constituição Federal de 1988, todos são iguais perante a lei, porém, no artigo 452-A não estabelece que o trabalhador intermitente deve ser remunerado de acordo com o valor-hora em

⁹ Supremo Tribunal Federal – STF Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=5715222>. Acesso em 07 de abril de 2021.

¹⁰ Supremo Tribunal Federal – STF. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=5715222>, p. 6. Acesso em: 07 de abril de 2021.

igualdade ao trabalhador indeterminado, mas tão somente há a proibição à remuneração inferior a hora do salário-mínimo, ou seja, há uma omissão no dispositivo acerca da remuneração que seria devida ao trabalhador intermitente.

Portanto, há uma facilidade em contratar determinada mão-de-obra por uma remuneração bem menor do que a lei estabelece, tornando o trabalhador ainda mais vulnerável e sem perspectivas a longo prazo.

No decorrer da inicial, o sindicato autor do feito defende que, como previsto no artigo 7º, incisos IV e VII, que trata da proteção dos trabalhadores, o trabalho intermitente se torna inconstitucional por não resguardar o direito do trabalhador em perceber minimamente um salário-mínimo, que é o devido legalmente, pois essa garantia permite que o indivíduo tenha condições de viver com o mínimo de dignidade possível.

Com relação à jornada de trabalho, a ADI traz uma importante reflexão acerca do período trabalhado e o período de férias que ocorre a cada doze meses trabalhados. Ora, a CLT estabelece que, a cada doze meses trabalhado, o trabalhador detém o direito a 30 dias de férias, não podendo laborar para o mesmo empregador.

Ocorre que, o empregador somente “...efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal”¹¹. Ou seja, caso o trabalhador receba valor inferior ao do salário-mínimo por mês, este deverá pagar a diferença à Previdência, por exemplo, sob pena de o mês trabalhado não entrar para o cálculo para aposentadoria.

Por fim, mas não menos importante, é com relação a transferência da responsabilidade ao trabalhador, como dispõe o artigo 452-A, § 4º que diz que, aceita a oferta de trabalho, a parte que descumprir o acordo, sem motivo plausível, deverá ressarcir a outra parte, multa de 50% do valor que seria devido.

Vejamos que, além de haver uma insegurança financeira, o trabalhador ainda incorre em situações como esta. O trabalho deveria ser algo benéfico e duradouro na vida das pessoas que precisam laborar, mas o que acontece no

¹¹Supremo Tribunal Federal – STF. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=5715222>, p.11. Acesso em: 07 de abril de 2021.

trabalho intermitente é exatamente o contrário, fazendo com que mais pessoas se desestabilizem no mercado de trabalho.

3.2. ADI nº 5950

Além dos dispositivos já mencionados acima, esta ADI proposta pela Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio – CNTC, traz indagações acerca dos artigos 477-A, 59 e 59-B.

Antes de adentrarmos nos fatos, percebe-se que há uma grande atuação dos sindicatos perante o judiciário, pleiteando as garantias dos trabalhadores de sua categoria. Vislumbra-se, portanto a importância do acordo coletivo, porém, após a reforma, a contribuição sindical deixou de ser compulsória, sendo condicionada a autorização do empregado.

Em relação ao artigo 477-A da CLT, este trata da dispensa coletiva. In verbis:

Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.

Como bem defende, a autora do feito diz que *“Este tipo de dispensa do trabalhador remanesce ou nos remete aos tempos medievais ou semiprimitivos, já que totalmente divorciada dos princípios e direitos fundamentais insculpidos na Constituição Federal de 1988, entre eles, o da dignidade da pessoa humana, ..., os fundamentos da soberania, cidadania, valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, o pluralismo político, bem como os objetivos fundamentais do Estado, ..., de I- construir uma sociedade livre, justa e solidária; II- garantir o desenvolvimento nacional; III – erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais; IV – promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.”*¹²

12 Supremo Tribunal Federal – STF. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=5468049>, p.27. Acesso em: 07 de abril de 2021.

Já com relação ao banco de horas, os artigos 59 e 59-B aludem que:

Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.

(...)

§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma dos §§ 2º e 5º deste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

(...)

§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

§ 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.

Art. 59-B. O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.

Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.¹³

Esses dois dispositivos demonstram a clara inconstitucionalidade acerca da alteração da jornada de trabalho, pois como prevê o artigo 7º da Constituição Federal, só haverá tal alteração por meio de convenção ou acordo coletivo.

“A inconstitucionalidade é tão latente que o próprio Presidente da República, ao se deparar com o fato, houve por bem editar a MP 808/17 para,

¹³ Decreto – Lei nº 5.452. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em 07 de abril de 2021.

entre outras medidas, respeitando o artigo 7º, inc.XIII da CF, adequar o texto legal e prever, sem sombra de dúvida, a possibilidade de realização de acordo de compensação ou banco de horas somente por intermédio de acordo ou convenção coletiva.”¹⁴

Portanto, conclui-se que a reforma trabalhista tivera o objetivo de expandir oportunidades de trabalho, no entanto, especificamente, no caso do contrato de trabalho intermitente, podemos afirmar que houve uma desestruturação do sistema de proteção trabalhista no que diz respeito às oportunidades de trabalho não contínuas.

¹⁴Supremo Tribunal Federal – STF. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=5468049>, p. 26. Acesso em: 07 de abril de 2021.

CONCLUSÃO

Diante do exposto, levando em consideração as pretensões postas ao Brasil acerca do contrato intermitente, isso nos leva a crer que a Itália foi por um caminho mais benéfico aos trabalhadores. O trabalho intermitente é visto de uma forma bem diferente no Brasil, seja nos requisitos para investidura no trabalho (que na verdade, não existem), seja nos seus objetivos.

Com a consolidação da reforma trabalhista brasileira, que ocorreu em 2017, houve uma expectativa acerca das referidas mudanças, na esperança de que o indivíduo desempregado pudesse obter mais caminhos para a sua inserção no mercado de trabalho. Porém, o que estava por trás das cobertas eram as reais intenções de quem empregava essas pessoas. O que passou a ocorrer com frequência foi a migração de carteira assinada para o contrato de trabalho intermitente, causando uma flexibilização nas contratações, beneficiando os empregadores e, por consequência, causando uma insegurança na consolidação do empregado no setor onde ele atua.

Tendo em vista ao que foi supracitado, poder-se-ia dizer que, para o legislador, o trabalho intermitente seria uma boa construção e que essa espécie de trabalho faria com que aumentassem as oportunidades de emprego. Porém, não é lícito saber que pessoas ficariam, de uma certa forma, à mercê de empregadores que não se preocupam com o bem-estar de seus trabalhadores.

É notório que, com a Reforma Trabalhista, não houve o cuidado de impor limites aos empregadores no que tange às contratações indiscriminadas, ampliando ainda mais a liberdade patronais e fragilizando cada vez mais as condições dos trabalhadores. É falacioso afirmar, portanto, que o trabalhador intermitente poderá conciliar dois ou mais empregos, pois além da dificuldade de se obter um bom emprego, as empresas buscam pessoas altamente capacitadas e com experiência. Com um sistema em que não se admite o trabalhador por muito tempo em uma dada atividade, fica dificultado o aprendizado.

Observando o que foi suscitado acima, temos que ter em mente que todas as pessoas que necessitam de um emprego, almejam também se sobressair e adquirir experiência em uma dada empresa. Esta, em contrapartida, necessita de pessoas qualificadas para dar continuidade, com um bom desempenho, à sua produção. Com o trabalho intermitente, porém, esse viés qualitativo quase que inexistente.

Imaginemos uma empresa de grande porte e bem-conceituada, onde seus produtos, ao longo do tempo, ganharam a confiança de seus clientes e usuários. Para que isso se mantenha, deve existir uma equipe altamente qualificada para manter o seu renome e, para isso, os trabalhadores necessitam de tempo para aprimoramento. No caso da intermitência, esse aprendizado é dificultado, gerando assim dois resultados negativos: o primeiro é a perda de ganhos que a empresa teria por deixar de preparar um indivíduo que pudesse contribuir para a mesma e o segundo é a falta de oportunidade que esse trabalhador enfrentará.

O trabalho poderia ser visto como uma boa opção, na qual pessoas desempregadas têm a oportunidade de se vincular a um labor, tendo uma renda e, em contrapartida, experiência. Esta experiência que o indivíduo adquire ao longo de seu trabalho, por sua vez, reflete nas escolhas futuras, seja em relação a uma melhor oportunidade de emprego, seja na sua evolução na empresa. Tudo isso se torna inviável dentro da intermitência, divergindo de outras espécies, como o contrato de trabalho por prazo determinado, por exemplo. É importante notar que, diferente do contrato intermitente, no caso de contrato por prazo determinado há uma salvaguarda legal contra seu desvirtuamento, como dispõe a CLT, em seus artigos 451 e 452.

Diante do que foi exposto, chamo a atenção para a controvérsia entre essa espécie e o contrato de trabalho intermitente. Um dos pontos a serem analisados é acerca do tipo de atividade laboral, na qual o trabalho de contrato determinado, no artigo 443, em sua alínea “b”, diz que é considerado em caráter transitório. Isso não ocorre no trabalho intermitente, podendo o empregador, a seu bel prazer, estipular a prestação de atividades contínuas e diárias com o contrato intermitente.

Outro questionamento é sobre o tipo de atividade que é prestado. Como dito, o contrato por prazo determinado possui caráter temporário, ou seja, há que ser atividades que se encaixem nessa limitação normativa. Porém, no contrato intermitente, não há essa limitação, ou melhor, só coloca como exceção os aeronautas. Esse questionamento, já mencionado anteriormente, serve para demonstrar o quão a reforma trabalhista está desconexa com os dispositivos existentes.

Portanto, podemos concluir que o trabalho intermitente foi alvo de duras críticas por ser uma espécie de trabalho que, em vez de proporcionar mais oportunidades aos trabalhadores, trouxe uma desestruturação na relação entre empregador e empregado.

Podemos observar que, diante desse novo modelo de contrato de trabalho, há uma profunda desigualdade, além da que já existe, fragilizando ainda mais a posição do trabalhador no mercado de trabalho.

No que condiz com o modelo de contrato intermitente, não há segurança empregatícia, não há oportunidade para capacitação e não pode ser visto como algo bom para a sociedade.

Uma alternativa benéfica seria limitar as atividades que poderiam ser enquadradas como intermitentes, para evitar o enriquecimento ilícito de empregadores e expandir as oportunidades de emprego, como por exemplo, o setor que trabalha com shows, poderia ser facilmente qualificada como intermitente devido a sua duração.

Vimos que com a promulgação da Lei nº 13.467/17, houve uma grande facilidade por parte dos empregadores em se desvincular de seus trabalhadores sem qualquer tipo de ônus, em se tratando da intermitência.

Como foi mostrado, com o passar do tempo, os que laboravam com a CTPS assinada foram sendo demitidos para, posteriormente, serem substituídos por trabalhadores intermitentes ou por máquinas, mostrando que o objetivo real da reforma, na verdade, foi facilitar as condições de empresários.

Vimos também que, na Itália, também há a disposição que trata do trabalho intermitente, porém com algumas ressalvas, como por exemplo, a faixa

etária que pode ser inserida nessa modalidade e as garantias que essas pessoas têm direito. Podemos observar que há uma preocupação com o bem-estar e com os direitos de quem labora, não excluindo também as garantias dos empregadores.

Portanto, enfatizo novamente a importância de se regulamentar normas em nome da proteção dos mais vulneráveis, na esperança de que possam trabalhar em condições adequadas, com a certeza de que irá receber um salário e com a perspectiva de crescimento profissional.

Por fim, o trabalho intermitente deve ser melhor analisado, com limites aos que contratam, para que, ao mesmo tempo que haja mais condições dignas de trabalho, haja também uma relação mais equilibrada possível entre trabalhador e empregador.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Eneida Melo Correia de: **O Contrato de Trabalho Intermitente: Um novo contrato?**. Rev. TST, São Paulo, vol. 84, no 1, jan/mar 2018. Disponível

em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/138413/2018_araujo_eneida_contrato_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

CARVALHO, Ana Amelia Silva: **O Contrato de Trabalho Intermitente: A contratação limitada à intermitência do serviço**. Disponível em: <<https://repositorio.ufjf.br/jspui/bitstream/ufjf/7061/1/anaameliasilvacarvalho.pdf>>.

MATTOS, Bruno Pires de Oliveira: **A Inconstitucionalidade do Trabalho Intermitente à Luz da Proteção do Trabalhador e dos Princípios Constitucionais do Trabalho**. Disponível em: <<https://app.uff.br/riuff/bitstream/1/12862/1/TCC%20TRAB%20INTERMIT%20-%20BMATTOS%20-%20v.%20final.pdf>>.

TELES, Maria Carolina Lopes; CARVALHO, Augusto César Leite de: **O Contrato de Trabalho Intermitente**. Disponível em: <<https://www.oabac.org.br/wp-content/uploads/2019/04/artigo-cienti%cc%81fico-fim.pdf>>.

FERREIRA, Vinicius Sousa: **As possibilidades de trabalho intermitente após a reforma trabalhista**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2019-mar-02/vinicius-ferreira-trabalho-intermitente-reforma-trabalhista>>.

HIGA, Flávio da Costa: **Reforma trabalhista e contrato de trabalho intermitente**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2017-jun-08/flavio-higa-reforma-trabalhista-contrato-trabalho-intermitente>>.

NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves: **O Contrato de Trabalho Intermitente na Reforma Trabalhista Brasileira: contraponto com o modelo italiano**. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/125435/2017_nogueira_eliana_contrato_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

MELEK, Marlos Augusto: **Trabalho Intermitente**. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/150637/2019_melek_marlos_trabalho_intermitente.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

ALVES, Amauri Cesar: **Trabalho Intermitente e os Desafios da Conceituação Jurídica**. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/150638/2019_alves_amauri_trabalho_intermitente.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; TREVISO, Marco Aurélio Marsiglia; FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho: **Reforma Trabalhista: visão, compreensão e crítica**, organizadores. – São Paulo: LTr, 2017.

COLUMBU, Francesca: **O Trabalho Intermitente na Legislação Laboral Italiana e Brasileira**. Disponível em: <<http://www.portal.anchieta.br/revistas-e-livros/direito-trabalho/pdf/artigo-direito-trabalho-vol1-5.pdf>>.

Decreto Legislativo n. 81/2015. Disponível em:
<https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Decreto_Legislativo_15_giugno_2015_n.81.pdf>.

Consolidação das Leis de Trabalho. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>.

ADI nº 5950. Disponível em:
<<http://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=5468049>>.

ADI nº 6154. Disponível em:
<<http://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=5715222>>.

OLIVEIRA, Marcos Paulo da Silva; TEODORO, Maria Cecília Máximo: **A contrarreforma trabalhista e o trabalho intermitente.** *Revista da Faculdade de Direito da UFRGS*, Porto Alegre, n. 39, vol. esp., p. 175-191, dez. 2018. Disponível em: <seer.ufrgs.br/revfacdir/article/download/77450/51650>.