

CENTRO UNIVERSITÁRIO SÃO JOSÉ
CURSO DE DIREITO

CARLA BEATRIZ GUIMARÃES MARQUES
GLEYCIELE DOS SANTOS LIMA
KARINE MENDES OLIVEIRA DE SOUZA
ORIENTADOR: RAQUEL MENDES

**O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NA REFORMA
TRABALHISTA BRASILEIRA**

Rio de Janeiro

2019

O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NA REFORMA
TRABALHISTA BRASILEIRA

THE INTERMITTENT WORKING CONTRACT IN BRAZILIAN LABOR
REFORM

Nome (s) do (s) autor (es)

Carla Beatriz Guimarães Marques

Gleyciele dos Santos Lima

Karine Mendes Oliveira de Souza

Orientador

Raquel Mendes

RESUMO

A Reforma Trabalhista trazida pela Lei nº13.467/2017, trouxe inúmeras mudanças, entre elas destaca-se o modelo de contratação denominado Contrato de Trabalho Intermitente, instituto inédito no ordenamento jurídico brasileiro. Tal modalidade veio com a justificativa de tirar os trabalhadores da informalidade, ou seja, dar maior segurança jurídica para quem realizava os famosos “bicos”. O presente trabalho tem o objetivo de fazer uma análise na legislação acerca do Trabalho Intermitente, analisando suas vantagens e desvantagens, bem como os requisitos da relação de emprego e os modelos de contratação mais comuns, sendo estes os Contratos por Tempo Determinado e Indeterminado. A metodologia aplicada foi a pesquisa bibliográfica em artigos, livros e em legislações, e a utilização do método dedutivo

Palavras-chave: Reforma Trabalhista, Contrato de Trabalho Intermitente, Lei nº13.467/2017.

ABSTRACT

The Labor Reform brought by Law No. 13.467 / 2017, brought numerous changes, among them stands out the hiring model called Intermittent Employment Contract, unprecedented institute in the Brazilian legal system. This modality came with the justification of taking the workers out of informality, that is, giving legal certainty to those who performed the famous “nozzles”. This paper aims to analyze the legislation on Intermittent Work, analyzing its advantages and disadvantages, as well as the requirements of an employment relationship and the most common hiring models, which are the Fixed and Undetermined Time Contracts. The applied methodology was the bibliographical research in articles, books and legislations, and the use of the deductive method

Keywords: Labor Reform, Intermittent Employment Contract, Law No. 13.467 / 2017.

1. INTRODUÇÃO

A Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017), entre as várias mudanças, inseriu no ordenamento jurídico brasileiro o contrato de trabalho intermitente, matéria regulada pelos artigos 443 e 452-A da referida lei.

Essa modalidade de contrato de emprego enseja atingir a parcela de trabalhadores brasileiros que comumente prestam serviços de natureza não contínua, que não detinham na legislação uma regulamentação de suas atividades, restando como única opção trabalhar de forma irregular.

Apesar de não ser taxativo na lei em quais relações de emprego poderá ser usado o contrato de trabalho intermitente, a aparente intenção do legislador com a sua regulamentação é tirar da informalidade muitos trabalhadores que atuavam em regime intermitente, porém, sem garantias trabalhistas.

O presente estudo tem o objetivo de realizar uma análise no ordenamento jurídico sobre o trabalho intermitente, que foi introduzido pela Lei nº 13.467/2017, visando trazer as vantagens e desvantagens de tal modelo de contratação, dessa forma, verificando se este novo instituto cumpre a promessa de reduzir o desemprego no país e retirar o trabalhador da informalidade.

A metodologia aplicada consiste na pesquisa bibliográfica em artigos, livros e em legislações, e a utilização do método dedutivo. A partir disso, foi realizado uma análise sobre o Contrato de Trabalho Intermitente, que possibilitou expandir o conhecimento a respeito do assunto, reunindo as informações e dados que servirão de base para a construção do tema abordado.

O presente trabalho se faz relevante em razão da realidade do trabalhador brasileiro, também por abordar um tema que é uma inovação trazida pela reforma trabalhista, que ainda carece de estudos. Dessa forma, tal pesquisa não tem a pretensão de esgotar o assunto, apenas busca lançar uma reflexão sobre o tema, que carrega consigo inúmeras críticas.

2. RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO

Para se falar de relação de trabalho e de relação de emprego, é de suma importância fazer uma diferenciação entre trabalho e emprego, ambas as expressões são tidas como sinônimos, porém, não podem ser confundidas, possuindo cada uma suas peculiaridades.

Conforme ensina Martinez (2015, p. 153), o trabalho é um gênero que abrange muitas espécies, sendo o emprego uma delas. Nesta mesma direção,

Delgado (2016, p. 295-296) entende que a expressão trabalho tem caráter genérico e “refere-se a dispêndio de energia pelo ser humano objetivando resultado útil”.

Sendo assim, a relação de trabalho é um gênero que abrange os mais diversos tipos de labor que podem ser realizados por uma pessoa, vincula duas pessoas, sendo uma parte pessoa física e a outra parte tendo o direito subjetivo de exigir o trabalho ajustado. Podemos dizer que o gênero “relação de trabalho” engloba, além da relação de emprego, outras formas de prestação de trabalho como, por exemplo, o trabalho voluntário, o trabalho autônomo, o trabalho avulso, o trabalho eventual e o trabalho realizado pelo estagiário.

Como vimos, a relação de emprego é uma modalidade de relação de trabalho, entretanto, para a existência desse vínculo, que une o empregado ao empregador na execução de uma obra ou prestação de serviços, deve haver a presença de alguns requisitos ou elementos, sem os quais não se configura o vínculo de emprego.

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aponta esses elementos fáticos e jurídicos em dois dispositivos. O caput do artigo 3.º dispõe:

“Art. 3. Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.” (N.R)

Já o caput do artigo 2.º dispõe:

“Art. 2. Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.” (N.R)

Da análise de tais artigos e conforme acrescenta Martinez (2015, p.153) haverá uma relação de emprego quando, além de presentes uma prestação de trabalho e uma contraprestação pelo trabalho – requisitos da relação de trabalho - estiverem também presentes na relação um outro conjunto de elementos, quais sejam: a pessoalidade, a onerosidade, a subordinação jurídica, a alteridade e a não eventualidade.

Sendo assim, o que caracteriza a relação de emprego é a presença de todos esses requisitos ao mesmo tempo, na ausência de qualquer um deles estaremos diante de uma relação de trabalho.

2.1. Elementos que caracterizam a Relação de Emprego

Conforme já comentado, para ser caracterizada a existência da relação de emprego devem estar presentes, cumulativamente, os seguintes elementos:

2.1.1 Alteridade

Como dispõe Adriana Calvo (2019, p.29), a alteridade significa que o empregado presta seus serviços sem a assunção de qualquer risco, que fica por conta do empregador. Como regra geral, o empregado pode participar dos lucros, mas não pode dividir os prejuízos com o empregador, pois não corre os riscos do negócio.

2.1.2 Subordinação

A subordinação decorre do poder diretivo do empregador. Conforme comenta Martins (2019, p.176), o obreiro exerce sua atividade com dependência ao empregador, por quem é dirigido. O empregado é, por conseguinte, um trabalhador subordinado, dirigido pelo empregador.

2.1.3 Pessoaalidade

Conforme estabelece Martins (2019, p. 176) o Contrato de Trabalho é *Intuitu personae*, ou seja, realizado com certa e determinada pessoa. O contrato de trabalho em relação ao trabalhador é infungível, não podendo o empregado fazer-se substituir por outra pessoa.

2.1.4 Onerosidade

Não é gratuito o Contrato de Trabalho, mas oneroso. O empregado recebe salário pelos serviços prestados ao empregador. O empregado tem o dever de prestar serviços e o empregador, em contrapartida, deve pagar salários pelos serviços prestados. (Martins, 2019, p.176)

2.1.5 Não eventualidade

Para Bezerra Leite (2019, p.178) o contrato de trabalho exige uma prestação de serviço de forma habitual, constante e regular, levando-se em conta um espaço de tempo ou uma tarefa a ser cumprida.

3. CONTRATO DE TRABALHO

O contrato de trabalho é a denominação que a lei brasileira dá à relação jurídica entre empregado e empregador (relação de emprego) como explica Jorge Neto e Cavalcante (2017, p. 62). A CLT define contrato de trabalho no art. 442, caput como “contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”. Os doutrinadores completam esse entendimento, como Délio Maranhão (1991, p. 231), que define:

contrato de trabalho stricto sensu é o negócio jurídico pelo qual uma pessoa física (empregado) se obriga, mediante pagamento de uma contraprestação (salário), a prestar trabalho não eventual em proveito de outra pessoa, física ou jurídica (empregador), a quem fica juridicamente subordinado.

Como pode-se observar, o contrato de trabalho tem suas peculiaridades que o difere dos outros tipos contratuais, como por exemplo o contrato de prestação de serviços. Podendo ser classificado quanto à espécie, à duração, à qualidade do trabalho, à manifestação de vontade, à forma, ao fim econômico do empregador, aos sujeitos, ao lugar da prestação e ao modo de remuneração, como bem exemplifica Bezerra Leite (2019, p. 449).

A seguir, será abordado a classificação dos contratos quanto à duração contratual, que poder ser por tempo indeterminado e determinado, e o contrato intermitente, a mais recente modalidade contratual.

3.1 Contrato de Trabalho por Tempo Indeterminado

O contrato de trabalho por tempo indeterminado, conforme Bezerra Leite (2019, p. 450) é o que se realiza sem fixação prévia de sua duração. Para Jorge Neto e Cavalcante (2017, p. 64), contrato será por prazo indeterminado quando, ao se estabelecer à admissão do empregado, não houver a fixação quanto ao seu término.

Via de regra, os contratos de trabalho são firmados por tempo indeterminado, sendo a exceção o contrato por tempo determinado. Nele, não há data para encerrar o vínculo empregatício, para que isto ocorra, faz-se necessário a manifestação expressa de uma das partes neste sentido. Como afirma também Jorge Neto e Cavalcante (2017) presume-se sempre que o

contrato de trabalho foi pactuado sem limite de tempo. Porém, isto não significa que o trabalhador e a empresa estejam vinculados para sempre.

Como observa Luciano Martinez (2019, p.192), os contratos por tempo indeterminado apenas não têm termo certo, mas podem findar a qualquer instante por iniciativa de um dos sujeitos envolvidos, desde que prestado o aviso prévio nos termos da lei e indenizados os prejuízos decorrentes da rescisão unilateral. Ou seja, não é por que o contrato não tem uma data certa para terminar que ele seja perpétuo, pois ele pode se findar a qualquer momento por iniciativa de uma das partes da relação contratual desde que prestado o aviso prévio, de acordo com o autor supracitado.

O contrato de trabalho por tempo indeterminado apresenta maior proteção ao empregado, tendo em vista a garantia de direitos trabalhistas como: férias remuneradas; décimo terceiro salário; FGTS; jornada de Trabalho com limite de 8 horas diárias e 44 horas semanais; assistência médica; vale transporte é concedido ao trabalhador com desconto de até 6% do salário bruto; seguro desemprego; licença maternidade de 120 dias sem prejuízo do emprego e do salário; hora extra; carteira assinada (CTPS); entre outros.

Desta forma, pode-se concluir que esta modalidade de contrato se encontra de acordo com os princípios protetores do Direito do Trabalho, como, por exemplo, o princípio da continuidade do emprego e, conseqüentemente, garante aos trabalhadores maior estabilidade nas relações de emprego.

Princípio da continuidade da relação de emprego presume-se que o contrato de trabalho terá validade por tempo indeterminado, ou seja, haverá a continuidade da relação de emprego. A ideia geral é a que se deve preservar o contrato de trabalho do trabalhador com a empresa, proibindo-se, por exemplo, uma sucessão de contratos de trabalho por prazo determinado, como explica Sérgio Pinto Martins (2018, p. 137), ou seja, prioriza a permanência contínua do trabalhador num mesmo vínculo empregatício sem data limite para esse vínculo, e, portanto, por tempo indeterminado.

3.2 Trabalho por Tempo Determinado

Nesse modelo de contratação, também conhecido como contrato a termo, diferentemente do contrato por tempo indeterminado, possui a característica de

estipulação de uma data para que se finde a relação contratual. Para Bezerra Leite (2019, p. 451) o contrato de trabalho não é determinado apenas quando possui termo final certo (ex.: empregado é contratado até o dia 30.09.2010), também o será quando pactuado para a realização de obra certa (ex.: empregado admitido para prestar serviços de construção de um prédio até o seu término) ou para durar até o advento de fato suscetível de previsão aproximada (ex.: empregado contrato para trabalhar no período de safra de café).

De acordo com o artigo 443 da CLT § 2º, são três as hipóteses que viabilizam esse tipo de contratação: os serviços cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; atividades empresariais de caráter transitório; e o contrato de experiência, para Bezerra Leite (2019, p. 52). Além dessas hipóteses, a contratação por tempo determinado também está prevista em lei extravagante, permitindo esta modalidade de contratação nos contratos de atleta profissional de futebol, artista profissional, empregados domésticos, entre outros.

Pela estrutura da CLT, é insuficiente a vontade das partes para a validade de um contrato por prazo determinado. A sua ocorrência só é viável em se tratando de atividades empresariais ou serviços transitórios ou no caso de contrato de experiência, observa Jorge Neto e Cavalcante (2017, p. 68).

Em regra, a duração máxima do contrato por tempo determinado é de dois anos. Entretanto, pode ser estipulado por prazo inferior e prorrogado uma vez até completar os dois anos, não podendo ser prorrogado mais de uma vez sob pena de tornar-se por prazo indeterminado, como destaca Lima (2016, p. 148).

Ainda, ressalta Cláudia Salles Vilela Vianna (2017, p.134), que em qualquer modalidade de contrato por prazo determinado, para que seja celebrado novo contrato com o mesmo empregado, é necessário um intervalo de, no mínimo, seis meses, sob pena de o referido contrato transformar-se em prazo indeterminado.

Observa-se ainda que o empregador deverá registrar na CTPS do trabalhador, na parte destinada a “Anotações Gerais”, a existência de contrato por prazo determinado e sua modalidade bem como o período ajustado. A ausência desse registro específico, ou de contrato à parte com especificação de que se trata de prazo determinado, pode acarretar a nulidade do ajuste, com a

consequência indeterminação do prazo. Uma outra maneira para que sejam evitadas as fraudes.

Sendo assim, tal modalidade de contratação não deve ultrapassar dois anos, pois evita fraudes do empregador na contratação, e se for prorrogado mais de uma vez, ultrapassando os dois anos, o contrato por tempo determinado será convertido automaticamente em contrato por tempo indeterminado, como visto anteriormente.

Extinguindo-se naturalmente o contrato por tempo determinado, isto é, no prazo avençado pelas partes, o empregado terá direito a saldo de salário; férias vencidas e/ou proporcionais; 13º salário e aos depósitos do FGTS. Logo, não fará jus ao aviso prévio ou à indenização, e se a extinção do contrato for por iniciativa do empregador o empregado terá direito ainda levantamento dos depósitos do FGTS, acrescidos de 40%, indenização de 50% dos dias faltantes para o término do contrato. Observando ainda que, conforme ressalta Bezerra Leite (2019, p. 636 e 637), o empregador não poderá dispensar o empregado arbitrariamente ou sem justa causa.

4. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) foi aprovada pela Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e desde então vem sofrendo modificações para se adequar com as transformações da sociedade. A mais nova alteração veio com a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, conhecida como Reforma Trabalhista. Entre as várias mudanças, inseriu no ordenamento jurídico brasileiro o contrato de trabalho intermitente, matéria regulada pelos artigos 443 e 452-A da referida lei.

O trabalho intermitente, via de regra, não era previsto no ordenamento jurídico, apesar desse sistema já vinha sendo praticado em todo país pelos nossos empregadores, na forma de contratar ilegalmente um empregado para prestar serviços periodicamente, tratando-se dos famosos “bicos”, em que os trabalhadores realizavam tarefas como as de garçons, jardineiros, de forma informal, ou seja, sem garantias estabelecidas pela Constituição e CLT, como 13º salário, férias proporcionais e verbas rescisórias, tendo em vista que era atividade ilegal.

Apesar de não ser taxativo na lei em quais relações de emprego poderá ser usado o contrato de trabalho intermitente, a aparente intenção do legislador com a sua regulamentação é tirar da informalidade muitos trabalhadores que atuavam em regime intermitente, porém, sem garantias trabalhistas. Essa modalidade de contrato de emprego enseja atingir a parcela de trabalhadores brasileiros que comumente prestam serviços de natureza não contínua, que não detinham na legislação uma regulamentação de suas atividades, restando como única opção trabalhar de forma irregular.

Como bem ressalta Eliana dos Santos Alves Nogueira (2017), a origem desse contrato de trabalho remonta a uma necessidade crescente de modernizar a legislação trabalhista, a fim de se adequar às necessidades atuais do empregado no mercado brasileiro.

Desse modo, o contrato de trabalho intermitente surge para flexibilizar ainda mais o mercado de trabalho brasileiro, a fim de se adequar às demandas trabalhistas, tanto do empregado, que necessita, cada vez mais, de horários flexíveis em sua rotina diária, quanto do empregador, que se vê, atualmente, em um mercado cada vez mais competitivo.

4.1 Conceito de Contrato de Trabalho Intermitente

O conceito de contrato de trabalho intermitente encontra-se definido no parágrafo terceiro do artigo 443, da CLT, o qual prevê:

“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.”(N.R)

Conforme texto legal, o contrato de trabalho intermitente é definido como contrato de trabalho para prestação de serviços, com subordinação, ocorrendo

de forma não contínua independentemente do tipo de atividade do empregado ou empregador. Nesse tipo de contrato, podem ser alternados períodos de prestação de serviços com períodos de inatividade, os quais podem ser de horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador. A única exceção é feita para os aeronautas, que continuam regidos por legislação própria - Lei nº 7.183/84.

Esse tipo de contrato dá ao empregador a oportunidade de contratar um empregado apenas quando for necessário o seu serviço e seja remunerado com base nas horas que efetivamente prestar o serviço, não tendo uma remuneração fixa mensal. Assim, nesse tipo de contrato, o trabalhador fica à disposição do empregador aguardando um chamado para o serviço. Caso a convocação não ocorra, ele não receberá pelo período à disposição. Isto implica que não haverá garantia mínima de remuneração para o trabalhador. Além disso, permite-se que o trabalhador, durante o seu período de inatividade, possa prestar serviços de qualquer natureza a outro empregador, que exerçam ou não a mesma atividade econômica, utilizando o contrato de trabalho intermitente ou outra modalidade de contrato de trabalho.

4.2 Requisitos para Contratação do Regime de Intermitente

No artigo 452-A da CLT, trata-se da celebração desse contrato, da forma como deve ser feito e seus requisitos. O contrato deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor hora do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato por prazo indeterminado.

4.3 Da Convocação

Neste modelo de contratação, a convocação do empregado por parte do empregador poderá ser feita por qualquer meio de comunicação, com pelo menos três dias corridos de antecedência, informando a jornada a ser cumprida. Diante disso, o empregado terá um dia para se manifestar se aceita ou recusa a convocação, e em caso de silêncio se presumirá a recusa.

Salienta-se que, o parágrafo 3º do artigo 452-A da CLT, dispõe que:

“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.

(...)

§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente. ”(N.R)

Sendo assim, nesta modalidade contratual, a recusa da prestação dos serviços não descaracteriza a subordinação inerente ao vínculo de emprego, ao contrário da relação de emprego clássica, em que a recusa do empregado em prestar o serviço significa insubordinação e pode até mesmo dar origem à dispensa por justa causa. Assim, no trabalho intermitente, o trabalhador tem a liberdade de aceitar ou recusar o chamado para o serviço sem ser considerado insubordinação.

Entretanto, de acordo com o artigo 452-A, parágrafo 4º da CLT, aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará a outra parte, multa de 50% da remuneração que seria devida, no prazo de 30 dias, sendo permitido a compensação em igual prazo.

É importante destacar que a legislação trabalhista não deixa explícito quantas vezes o trabalhador poderia recusar à oferta de trabalho, bem como a forma de comunicação da convocação, deixando uma lacuna não preenchida.

5. Cessação do contrato de trabalho intermitente

A rescisão no trabalho intermitente tem algumas particularidades em relação aos outros tipos de contratos de trabalho. Uma delas é a rescisão indireta, em que o contrato será extinto caso não haja convocação ou aceite do trabalhador por 12 meses consecutivos, contados a partir da data da celebração do contrato, da última convocação ou do último dia de prestação de serviços, o que for mais recente, conforme estabelece o artigo 452-D da CLT:

“Art. 452-D. decorrido o prazo de um ano sem qualquer convocação do empregado pelo empregador, contado a partir da data da celebração do contrato, da última for mais recente, será

considerado rescindido de pleno direito o contrato de trabalho intermitente. ” (N.R)

Homero Silva (2017), entende que o prazo de um ano para presunção de rompimento do contrato, apesar de extenso, atende em parte o conceito de sazonalidade. Conforme exemplifica este mesmo autor, se uma determinada empresa dedicada a produtos e serviços de verão não aciona o empregado no verão seguinte, perde-se o conceito de atividade intermitente, não se podendo aguardar dois ou três verões para ser chamado.

6. VANTAGENS E DESVANTAGENS DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Como foi visto, o trabalho intermitente foi criado para legalizar uma parcela das pessoas que trabalhavam na informalidade, visto que na legislação brasileira não existia modalidade segura de contrato de trabalho que atendesse essa parcela de trabalhadores. Entretanto, trouxe consigo inúmeras vantagens e desvantagens que passam a ser analisadas.

6.1 Vantagens do modelo de Contrato Intermitente

Uma das vantagens do trabalho intermitente consiste na possibilidade do empregado poder exercer outro emprego. Contudo, conforme dispõe Vieira (2018), há críticas quanto a essa suposta vantagem, uma vez que, em uma sociedade que o desemprego é tão notório, torna-se praticamente impossível para o trabalhador comum obter dois ou mais empregos, o que torna, na prática, bastante ineficiente tal previsão.

Com o contrato intermitente o empregador consegue manter a qualidade do atendimento nos períodos de grande fluxo de movimentação que as lojas enfrentam nas datas festivas, pois, conseguem chamar os trabalhadores intermitentes para completarem o quadro de trabalhadores necessários para atenderem o aumento do número de clientes.

Outras vantagens consistem na possibilidade de recusa assegurada em Lei, a flexibilização de horários personalizada para cada trabalhador da modalidade, pagamento imediato das parcelas da remuneração, férias proporcionais com acréscimo de um terço, décimo terceiro salário proporcional,

repouso semanal remunerado, e adicionais legais, como disposto no parágrafo 6º do art. 452-A.

6.2 Desvantagens do modelo de Contrato Intermitente

Dentre as desvantagens do contrato de trabalho intermitente, destaca-se o fato da legislação delegar ao empregador a possibilidade de escolher os períodos nos quais há demanda, acaba gerando uma incerteza para o empregado, uma vez que não há previsão de quando será convocado para o trabalho. Sendo assim, não há remuneração fixa, afetando negativamente sua renda mensal, pois, como bem observa Redinz (p. 109, 2019) o período de inatividade não é considerado tempo à disposição do empregador, não sendo devido o pagamento do salário.

Neste sentido, por não haver uma jornada de trabalho específica, o empregado fica desamparado quanto à sua remuneração mensal, o que viola, o direito do trabalhador a receber um salário mínimo mensal previsto em nossa Constituição Federal. Dessa forma, muitos defendem que o trabalho intermitente violaria o princípio da vedação ao retrocesso, vez que permitiria uma possível remuneração abaixo do salário mínimo.

Segundo Canotilho (2002, p.336), os direitos não podem retroagir, só podendo avançar na proteção dos indivíduos. Em decorrência desse princípio, conhecido como “vedação ao retrocesso”, qualquer medida tendente a revogar os direitos sociais já regulamentados, sem a criação de outros meios alternativos capazes de compensar a anulação desses benefícios, é considerada inconstitucional.

Entretanto, apesar da grande crítica em relação a possibilidade de a remuneração ser abaixo do salário mínimo, cabe lembrar que, o Contrato de Trabalho Intermitente não é o único modelo de contratação em que o empregado receberá em proporcionalidade pelo tempo efetivamente trabalhado, nesta mesma ótica existe, por exemplo, o Contrato por Tempo Parcial.

Outra desvantagem do contrato de trabalho intermitente é que a legislação não deixa explícito quantas vezes o trabalhador poderia recusar à oferta de trabalho, deixando uma lacuna não preenchida. Para Mariana Correia D'Amorim (2018, p. 31) como não há limite à recusa regulamentado por lei, a sua

ocorrência torna o trabalhador ainda mais vulnerável à subjetividade do julgamento do empregador.

Por fim, o modelo de contratação intermitente impede que o trabalhador ingresse no programa de seguro desemprego; dificulta sua adesão ao regime geral da previdência social, ainda prevê que o empregado deve receber apenas a metade da indenização referente ao período de aviso prévio e metade da multa de 40% sobre o saldo do FGTS, limitando o levantamento do FGTS em até 80%.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve o objetivo de fazer um estudo acerca do Contrato de Trabalho Intermitente, que é um modelo de contratação nunca visto antes no ordenamento jurídico brasileiro, analisando suas vantagens e desvantagens, bem como, os requisitos de uma relação de emprego e os modelos de contratação mais comuns, sendo estes os Contratos por Tempo Determinado e Indeterminado.

O estudo realizado permite concluir que apesar de ser um instituto que traz grandes vantagens para o empregado e empregador é, também, extremamente questionado e criticado, pois, institui a possibilidade de haver contrato, com períodos sem a prestação de serviço e sem o pagamento do salário mínimo, sendo um emprego sem compromisso de prover renda.

Contudo, apesar da grande crítica em relação a possibilidade de a remuneração ser abaixo do salário mínimo, cabe lembrar que, o Contrato de Trabalho Intermitente não é o único modelo de contratação em que o empregado receberá em proporcionalidade pelo tempo efetivamente trabalhado, nesta mesma ótica existe, por exemplo, o Contrato por Tempo Parcial.

A vantagem para o empregador é a de conseguir manter a qualidade do atendimento nos períodos de grande fluxo de movimentação que as lojas enfrentam nas datas festivas, pois, conseguem chamar os trabalhadores intermitentes para completarem o quadro de trabalhadores necessários para atenderem o aumento do número de clientes.

Dessa forma, conclui-se que o trabalhador que possui um contrato de trabalho intermitente ativo, não estará formalmente desempregado, porém só será convocado eventualmente para trabalhar, só recebendo pelas horas efetivamente trabalhadas. Diante deste fato, os dados referentes ao desemprego

podem até diminuir, entretanto, o que se tem na realidade são trabalhadores que terão um contrato de trabalho ativo, mas que poderão estar na inatividade, no aguardo de convocação.

BIBLIOGRAFIA

BOMFIM, Vólia. **Comentários à Reforma Trabalhista**. Disponível em: <<http://genjuridico.com.br/2017/09/26/comentarios-reforma-trabalhista/>>. Acessado em 12/09/2019;

CALVO, Adriana. **Manual de Direito do trabalho**. Saraiva. 4.ed. São Paulo, 2018.

CALVO, Adriana. **Manuela de Direito do Trabalho**. 4. Ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa e JORGE NETO, Francisci Ferreira. **Manual de Direito do Trabalho**, 4. ed. São Paulo: Atlas, 2017.
Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acessado em 26/08/2019;

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

MARANHÃO, Délio. **Instituições do Direito do Trabalho**. 12. ed. São Paulo, Ltr, 1991. V.1

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2019

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 34 ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 35. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

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>. Acessado em 12/09/2019;

SILVA, Homero. **Comentários à Reforma Trabalhista**. Revista do tribunais. 2.ed. São Paulo, 2017.

VENEZIANO, André Horta Moreno, **Direito e Processo do trabalho**. Saraiva. 3.ed. São Paulo, 2010.

VIANNA, Cláudia Sales Vilela. **Manual Prático das Relações Trabalhistas**, 13. ed. São Paulo: Editora Ltr, 2017.