



**Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"**

LEANDRO MARTINI ALVES RONCON

TRABALHO INTERMITENTE SOB A LUZ DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

**Assis/SP
2024**



**Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"**

LEANDRO MARTINI ALVES RONCON

TRABALHO INTERMITENTE SOB A LUZ DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

Projeto de pesquisa apresentado ao curso de direito do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito parcial à obtenção do Certificado de Conclusão.

**Orientando(a): Leandro Martini Alves Roncon
Orientador(a): Lenise Antunes Dias**

**Assis/SP
2024**

Roncon, Leandro Martini Alves

R769t Trabalho intermitente sob a luz do princípio da proteção /
Leandro Martini Alves Roncon. -- Assis, 2024.

66p.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) --
Fundação Educacional do Município de Assis (FEMA), Instituto
Municipal de Ensino Superior de Assis (IMESA), 2024.

Orientadora: Profa. Ma. Lenise Antunes Dias.

1. Relações trabalhistas. 2. Contrato de trabalho
intermitente. I Dias, Lenise Antunes. II Título.

CDD 342.6518

TRABALHO INTERMITENTE SOB A LUZ DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

LEANDRO MARTINI ALVES RONCON

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito do Curso de Graduação, avaliado pela seguinte comissão examinadora:

Orientador:

Lenise Antunes Dias

Examinador:

Maria Angélica Lacerda Marin

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a minha esposa Rayssa pelos conselhos de perseverança e de apoio nos momentos difíceis e ao meu filho Joaquim a quem amo muito. Por fim ao meu pai que me indicou o caminho a seguir e que hoje descansa junto ao Senhor, e a minha mãe pelo cuidado e compreensão.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus pelas obras que tem feito na minha vida e por ter permitido de ter minha família que tenho hoje, sou grato por mais esse ciclo se fechando e espero futuramente que novas portas se abram com novas oportunidades de crescimento tanto pessoal como profissional, sou grato pelo meu filho e pela minha esposa e por aqueles que me ajudaram nessa jornada. E por último gostaria de agradecer a minha orientadora pela atenção e ideias compartilhadas para o desenvolvimento desta monografia.

RESUMO

Este estudo analisa o trabalho intermitente em relação ao princípio da proteção ao trabalho, buscando compreender as implicações dessa modalidade contratual introduzida pela Reforma Trabalhista de 2017 no Brasil. O objetivo principal é analisar se o trabalho intermitente trouxe avanços positivos ou negativos para a classe trabalhadora tendo em vista o princípio protecionista do direito do trabalho. Para tanto, adotou-se uma abordagem qualitativa baseada em revisão bibliográfica, dados estatísticos e análise de jurisprudências relevantes ao tema. Os resultados indicam que, embora o trabalho intermitente ofereça formalização, ele também apresenta desafios significativos para a proteção dos direitos dos trabalhadores, especialmente em termos de remuneração e estabilidade. Conclui-se que a modalidade de trabalho intermitente objetifica o homem e mascara sua intenção real que seria apenas gerar inclusão laboral que não guarda em si qualquer garantia que vai ser efetivo em gerar mais oportunidades de emprego e renda futura como idealizado pelo legislador sendo que é essencial medidas que gerem um equilíbrio entre flexibilidade laboral e segurança jurídica, recomendando-se ajustes legais que fortaleçam a proteção ao trabalhador intermitente.

Palavras-chave: Trabalho Intermitente, Princípio da Proteção, Trabalhador Intermitente, Direito do Trabalho, Reforma Trabalhista, Formalização, Precarização do Trabalho, Insegurança Jurídica.

ABSTRACT

This study analyzes intermittent work in relation to the principle of labor protection, seeking to understand the implications of this contractual modality introduced by the 2017 Brazilian Labor Reform. The main objective is to analyze whether intermittent work has brought positive or negative advances for the working class in view of the protectionist principle of labor law. To this end, a qualitative approach based on literature review, statistical data, and analysis of relevant jurisprudence on the subject was adopted. The results indicate that, although intermittent work offers formalization, it also presents significant challenges for the protection of workers' rights, especially in terms of remuneration and stability. It is concluded that the modality of intermittent work objectifies the individual and masks its real intention, which would be only to generate labor inclusion that does not guarantee in itself that it will be effective in generating more employment and income opportunities in the future as idealized by the legislator. It is essential to adopt measures that generate a balance between labor flexibility and legal security, recommending legal adjustments that strengthen the protection of the intermittent worker.

Keywords: Intermittent Work, Principle of Protection, Intermittent Worker, Labor Law, Labor Reform, Formalization, Precarization of Work, Legal Insecurity.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 2 - Distribuição dos vínculos intermitente e não intermitentes por faixas de remuneração média – Brasil (2017-2021) – Em Salários Mínimos.57

LISTA DE TABELAS

Tabela 1- Distribuição do emprego formal por subsetor e modalidade de contratação – Brasil (2017-2021).....	45
Tabela 2 - Estatísticas da remuneração média mensal real para vínculos intermitentes e não intermitentes – Brasil (2017- 2021)	58
Tabela 3 - Remuneração média mensal intermitente e não intermitente entre 2017-2021.	59
Tabela 4 - Índice de Gini para as remunerações do trabalho formal por modalidade de contrato (intermitente versus não intermitente) – Brasil (2021).....	60

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADI – AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE

CAGED – CADASTRO GERAL DE EMPREGADOS E DESEMPREGADOS

CF – CONSTITUIÇÃO FEDERAL

CLT – CONSOLIDAÇÃO DA LEIS TRABALHISTAS

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA

RAIS – RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS

STF – SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

TRT – TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO

TST – TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	13
1. A RELEVÂNCIA DOS PRINCÍPIOS	15
1.1. PRINCIPAIS PRINCÍPIOS TRABALHISTAS	17
1.1.1. Princípio da Irrenunciabilidade	17
1.1.2. Princípio da Continuidade da Relação de Emprego.....	18
1.1.3. Princípio da Primazia da Realidade	20
1.1.4. Princípio da Razoabilidade	21
1.1.5. Princípio da Boa-Fé	23
2. O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO	25
2.1. DA APLICAÇÃO DA NORMA JURÍDICA MAIS FAVORÁVEL	28
2.2. DA CONDIÇÃO MAIS BENÉFICA	30
2.3. PRINCÍPIO <i>IN DUBIO PRO OPERARIO</i>	32
3. ANÁLISE SOBRE O TRABALHO INTERMITENTE EM VISTA DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO.....	35
3.1. MOTIVAÇÃO DA CRIAÇÃO DA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE	35
3.2. CONCEITO.....	35
3.3. CARACTERÍSTICAS DO CONTRATO INTERMITENTE	36
3.3.1. Da Regulamentação	39
3.4. EXAME SOBRE AS VANTAGENS E DESVANTAGENS ASSOCIADAS AO TRABALHO INTERMITENTE.....	43
3.4.1. Vantagens	43
3.4.2 Desvantagens.....	46
CONCLUSÃO	61
REFERÊNCIAS.....	63

INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho está sempre se modernizando para atender as demandas econômicas, e com isso a sociedade tende a evoluir e se adaptar às mudanças tecnológicas e sociais, em vista disso em 2017 no Brasil adveio a reforma trabalhista que trouxe um novo modelo contratual que seria o trabalho intermitente, com a promessa de maior geração de emprego, flexibilização das relações de trabalho entre empregado e empregador, aumento dos direitos do trabalhador, trazendo à baila a questão da formalização de vínculos empregatícios até então informais em relação a trabalhadores esporádicos, também chamados de “Freelancers” sendo que esse tipo de contrato tem a característica inerente de ser remunerado apenas pelas horas efetivamente trabalhadas.

Essa pesquisa acadêmica visa analisar o trabalho intermitente à luz do princípio da proteção ao trabalho, um dos pilares do Direito do Trabalho. O princípio da proteção objetiva o tratamento mais favorável ao trabalhador, equilibrando as relações entre empregados e empregadores. Diante disso com a inserção desse tipo de contrato de trabalho na sociedade atual incute debates a respeito de sua compatibilidade com os direitos trabalhistas atuais arduamente e historicamente conquistados pela classe operária.

Com isso em mente a importância desta pesquisa reside na necessidade de compreender como o trabalho intermitente, ao flexibilizar as relações de emprego, impacta na proteção jurídica dos trabalhadores. A análise deste impacto é fundamental para avaliar se essa modalidade contratual contribui para um retrocesso ou um progresso das condições de trabalho em vista do princípio da proteção.

Para alcançar os objetivos propostos, esta monografia adota uma abordagem metodológica qualitativa, baseada em revisão bibliográfica. O estudo será estruturado em três partes: a primeira sobre a relevância dos principais princípios do direito do trabalho; a segunda examinará o princípio da proteção ao trabalho; a terceira parte será dedicada à análise sobre o trabalho intermitente em relação ao princípio da proteção, considerando entendimentos doutrinários, dados estatísticos e decisões judiciais relevantes para esta monografia.

Com isso exposto deseja-se que esta monografia contribua para o debate acadêmico e jurídico sobre essa nova modalidade de contratação, oferecendo uma visão equilibrada e fundamentada sobre a relação entre flexibilização trabalhista e proteção do direito do trabalhador.

1. A RELEVÂNCIA DOS PRINCÍPIOS

Os princípios são normas jurídicas que orientam e influenciam as demais fontes do Direito. Segundo Romar:

Os princípios são os preceitos fundamentais de uma determinada disciplina e, como tal, servem de fundamento para seus institutos e para sua evolução. Constituem o núcleo inicial do próprio Direito, em torno dos quais vai tomando forma toda a estrutura científica da disciplina em questão. (ROMAR, 2022, p. 25)

Os princípios afetam a estrutura do Direito, suprem lacunas das leis. Servem de alicerce na fomentação de novas leis, visando também a solução de casos concretos (Rodriguez, 2000).

Os princípios em sua forma geral dão essa estrutura no Direito como um todo. Na lição de Reale (1991, p. 300) são definidos como “enunciações normativas de valor genérico, que condicionam e orientam a compreensão do ordenamento jurídico, quer para a sua aplicação e integração, quer para a elaboração de novas normas”.

Seguindo a mesma linha de pensamento, se posiciona Martins:

São os princípios as proposições básicas que fundamentam as ciências. Para o Direito, o princípio é seu fundamento, a base, a estrutura, o fundamento que irá informar e inspirar as normas jurídicas.
São os princípios como as vigas ou alicerces que dão sustentação ao edifício. Este é o ordenamento jurídico, que é subdividido em tantos andares quantos são seus ramos. (MARTINS, 2023, p. 53)

Os princípios são aplicados em diversos ramos do Direito, dando especificidade para cada tipo de matéria tratada e não é diferente para o Direito do Trabalho, que trata das relações de emprego. Como explicado anteriormente, as normas principiológicas são norteadoras para os operadores do Direito, que estão em busca da resolução de problemas e questões humanas. E nem sempre os princípios estão positivados nas leis, posto que podem vir de valorização ética e social e até mesmo de um contexto histórico do próprio desenvolvimento de percepção do Direito com o

passar do tempo e conseqüente conquistas pela luta da classe trabalhadora, tornando-se fundamento de orientação política e regras futuras para garantia de Direitos.

O ramo do Direito do Trabalho detém os seus próprios princípios que realizam papel essencial. Sua função apropriada é regular as relações trabalhistas e assim sendo cumprem um papel importante de auxílio a classe trabalhadora, segundo entendimento de Renzetti:

A Reforma Trabalhista alterou inúmeros dispositivos da CLT. Entretanto, entendemos que a principiologia do Direito do Trabalho não pode perder a sua essência por essas mudanças. Dessa forma, a aplicação dos princípios é imprescindível para a tutela do trabalhador. (RENZETTI, 2021, p. 23)

Segundo Romar, os principais princípios do Direito do Trabalho são:

Princípio da proteção;
Princípio da irrenunciabilidade;
Princípio da continuidade da relação de emprego;
Princípio da primazia da realidade;
Princípio da razoabilidade;
Princípio da boa-fé. (ROMAR, 2022, p. 26)

Todos esses princípios basilares do Direito do Trabalho serão analisados no próximo subitem de forma breve e clara, como uma parte introdutória para estudar o principal princípio relacionado ao tema desta monografia: o princípio da proteção, cuja análise será feita no próximo capítulo de forma mais profunda.

1.1. PRINCIPAIS PRINCÍPIOS TRABALHISTAS

1.1.1. Princípio da Irrenunciabilidade

Esse princípio tem como fundamento que os direitos do trabalhador são irrenunciáveis, não podendo ser transferidos ou renunciados. Segundo SANDES (2020, p. 27), “Os direitos trabalhistas não podem ser objeto de renúncia ou transação, ou seja, eles são irrenunciáveis pelo trabalhador, em razão do caráter imperativo das normas trabalhistas”.

Ou seja, o trabalhador, em regra, não pode “abrir mão” dos seus direitos ou negociá-los a bel prazer. É muito importante esse princípio, tanto que é uma das proteções que confere ao empregado de não sair prejudicado de uma situação que não entende muito bem ou até mesmo contra sua vontade de renunciar a suas garantias trabalhistas. Complementa para isso Resende:

Este princípio é importante para proteger o empregado que, no mais das vezes, é coagido pelo empregador mediante os mais variados estratagemas, sempre no sentido de renunciar a direitos e, conseqüentemente, reduzir os custos do negócio empresarial. Dessa forma, ao passo que o ordenamento não permite ao empregado dispor destes direitos, acaba por protegê-lo da supremacia do empregador na relação que se estabelece entre ambos. (RESENDE, 2023, p. 31)

Este princípio é identificado no artigo 9º da CLT: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

Um exemplo que é muito comum ocorrer nas relações de trabalho dado pelo autor ora citado é quando o empregador convence o empregado a “abrir mão” do aviso prévio. Por isso, o TST sumulou a matéria através da Súmula nº 276, senão vejamos:

Súmula nº 276 do TST - AVISO PRÉVIO. RENÚNCIA PELO EMPREGADO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego. (TST, 2003, online)

Contudo, esse princípio não é absoluto podendo ser flexibilizado. De acordo com Garcia (2023, p. 46): “Por fim, a condição pessoal do empregado e o grau de subordinação jurídica apresentam relevância quando da verificação da higidez na manifestação de sua vontade”.

Aponta-se essa flexibilidade no artigo 444 da CLT, MARTINS (2023, p. 58) entende que “O parágrafo único do art. 444 da CLT autoriza o empregado a tratar diretamente com o empregador se ganhar mais de duas vezes o limite máximo dos benefícios da Seguridade Social e tiver diploma de curso superior”.

Essa interpretação trata que o princípio aludido, a depender da condição pessoal do empregado se tem um ensino avançado conforme a lei diz e que tenha ganho financeiro significativo pode ser pactuado as condições de trabalho com seu empregador sendo assim relativizado com a nova lei trabalhista.

1.1.2. Princípio da Continuidade da Relação de Emprego

Como uma forma de segurança e proteção ao trabalhador, esse princípio consagra que a relação de emprego deve ser contínua, segundo Neto et al. (2018) este princípio afirma que o contrato de trabalho no geral deve ser constituído com prazo indeterminado fazendo com que o trabalhador tenha a oportunidade de permanecer no emprego por vários anos.

É próprio do ser humano querer ter uma vida estável, criar raízes em um local, e isso é aplicável tanto na vida pessoal como no trabalho, como bem aponta Cassar:

A relação de emprego, como regra geral, tende a ser duradoura, em face da própria natureza humana que impulsiona o homem na busca do equilíbrio e da estabilidade de suas relações em sociedade. Imagina-se que o empregado, quando aceita um emprego, pretenda neste permanecer por tempo indefinido. Esta é a noção de engajamento do empregado na empresa. Por isto, o contrato a termo deve ser expresso (art. 29 da CLT). Não havendo prova do ajuste acerca do prazo de vigência do pacto, a presunção é de que o contrato de trabalho tem prazo indeterminado. (CASSAR, 2018, p. 36)

Para exemplificar esse princípio e torná-lo mais visível no cotidiano explica Renzetti:

O princípio da continuidade da relação de emprego busca proteger aquilo que todo homem pretende quando busca um emprego, que é poder prover o sustento de sua casa e de sua família. Peço licença para que, em tom um tanto quanto poético, possa discorrer sobre o que me parece ideal. Para que o homem possa realizar seu desejo de constituir um lar e formar uma família, é preciso que encontre um emprego seguro, protegido contra despedidas arbitrárias e, preferencialmente, a prazo indeterminado. Para o homem que visa sustentar a sua família, o término do contrato de trabalho deveria ocorrer, tão somente, quando ele, chegando à idade de se aposentar, se retirasse do mercado de trabalho, para então ceder sua vaga ao jovem, dando início a um novo ciclo. (RENZETTI, 2023, p. 35)

Essa visão do autor sobre o trabalho seria a ideal, mas sabemos que as mudanças de governo, políticas econômicas e até crises financeiras afetam a realidade atual. O mesmo autor complementa de forma crítica dizendo que

Se o contrato de trabalho fosse marcado pela fugacidade, pela brevidade e pela incerteza, não haveria nenhum aprimoramento sobre a sua qualidade. Aliás, nem poderia ser chamado de contrato de trabalho por tão exíguo e indefinido. (RENZETTI, 2023, p.35).

Além de estar presente na CLT, está evidenciado, também, em súmula do TST sobre o ônus de provar a extinção do contrato:

Súmula nº 212 do TST
DESPEDIMENTO. ÔNUS DA PROVA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado. (TST, 2003, online)

Complementa o entendimento da súmula Leporaci e Silva:

Portanto, caso uma empresa alegue que o empregado foi dispensado por justa causa ou porque pediu demissão, deverá arcar com o ônus da alegação, pois prevalece o princípio de que o contrato de trabalho é contínuo, e não se desfez por culpa ou iniciativa do trabalhador. (LEPORACI e SILVA, 2023, p. 25)

A exceção a esse princípio seriam os contratos com prazo determinado e a modalidade de contrato de trabalho intermitente o qual a forma de prestação deste último é descontínua e flexibilizada.

1.1.3. Princípio da Primazia da Realidade

Este princípio do direito trabalhista preza pela realidade dos fatos que aconteceram, dando real atenção ao que realmente existiu de fato, de acordo com Martinez:

O princípio da primazia da realidade baseia-se no mandamento nuclear protetivo segundo o qual a realidade dos fatos prevalece sobre meras cláusulas contratuais ou registros documentais, ainda que em sentido contrário. De nada, portanto, adianta mascarar a verdade, uma vez que se dará prevalência ao que efetivamente existiu. Esse princípio aplica-se tanto a favor quanto contra o empregado. (MARTINEZ, 2023, p. 70)

Com a análise sobre uma relação contratual estabelecida tem que se observar que o princípio vale para ambas as partes envolvidas. A importância deste princípio é destacada de grande relevância para análise pelos tribunais do trabalho sendo que “O princípio da primazia da realidade sobre a forma constitui-se em poderoso instrumento para a pesquisa e encontro da verdade real em uma situação de litígio trabalhista.” (DELGADO, 2018, p. 246).

Sobre a discussão que ocasiona tal tipo de litígio esclarece Garcia:

Quando se discute se determinada relação de trabalho, em gênero, corresponde, ou não, a um vínculo de emprego, nem sempre a roupagem atribuída à contratação corresponde à realidade. Aliás, pode ocorrer que mesmo no ajuste de vontades, pertinente à prestação do trabalho, as partes indiquem não se tratar de relação de emprego. No entanto, por meio da noção de “contrato-realidade”, deve prevalecer o reconhecimento do vínculo empregatício, caso presentes os seus requisitos (arts. 2º e 3º da CLT), ou seja, incide a “vontade da lei. (GARCIA, 2023, p. 46)

Esse princípio pode ser observado na CLT no art. 456, caput, onde a própria lei admite que é aberto as possibilidades dos meios de provas:

Art. 456. A prova do contrato individual do trabalho será feita pelas anotações constantes da carteira profissional ou por instrumento escrito e suprida por todos os meios permitidos em direito. (BRASIL, 1943)

Corroborando com o artigo mencionado, a súmula de nº 12 do TST demonstra a força do princípio da primazia e também a presunção relativa de veracidade em relação aos registros na carteira de trabalho, podendo ser provado o contrário. (CISNEIROS, 2018). Segue abaixo a súmula em questão:

Súmula nº 12 do TST
CARTEIRA PROFISSIONAL (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
As anotações apostas pelo empregador na carteira profissional do empregado não geram presunção *juris et de jure*, mas apenas *juris tantum*. (TST, 2003, online)

Ou seja, leva-se em conta todas as provas possíveis para comprovar a relação e chegar o mais próximo possível da verdade factual (real) sendo um princípio muito útil para o direito do trabalho.

1.1.4. Princípio da Razoabilidade

Esse princípio tem como fundamento que as partes da relação trabalhista tenham bom senso e equilíbrio ao estabelecer as regras contratuais. O princípio da razoabilidade é explicado de maneira objetiva e exemplificativa por Zainaghi:

Este princípio deixa claro que nas relações de trabalho, como nas demais relações jurídicas, deve-se buscar uma postura de proceder razoável, isto é, equilibrada, baseada no bom senso.
Exemplo de aplicação prática deste princípio temos quando um empregado pede demissão e não cumpre o aviso-prévio. Há uma presunção de que ele foi coagido a não cumprir o período de aviso, pois não é razoável o trabalhador abrir mão de um mês de salário sem ter emprego. (ZAINAGHI, 2020, p. 16)

O próprio nome do princípio já diz tudo, tanto que é uma postura que se leva a acreditar que não deva se restringir apenas ao direito trabalhista, mas ao direito como um todo nos seus vários ramos, já que a convivência em sociedade se espera que

todos tenham esse modo de agir em tese, ou seja, com uso lógico da razão ou como bem descrito pelo autor acima o bom-senso. Portanto para os litígios se aplica a razoabilidade pois “nas relações de trabalho as partes e os operadores do Direito devem sempre buscar a solução mais razoável para os conflitos dela advindos” (ROMAR, 2023, p. 31).

De certo tal princípio no Direito do Trabalho tem a função de medir ou distinguir em casos trabalhistas o que é verdadeiro e o que é falso ou que aparenta ser simulado, servindo para ambos empregado e empregador alegá-lo (ROMAR, 2023).

Torna-se mais elucidativo este preceito na visão de Martinez:

O princípio da razoabilidade, embora não seja especificamente trabalhista, é aplicado amiúde nas relações de trabalho. Delas brotam comportamentos que precisam ser aferidos segundo um padrão médio de bom-senso. Pode-se, então dizer, entre outras, que ferem o princípio da razoabilidade as seguintes condutas e alegações: a) um empregado afirmar que trabalhava vinte e quatro horas por dia, sem intervalo; b) um empregado braçal afirmar que recebia salário maior do que o do gerente da empresa; c) um empregador apresentar cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes e sustentar que eles foram anotados exatamente nos minutos ali apostos; d) um empregado alegar que se obrigou a serviço incompatível com a sua condição pessoal, por exemplo, um paraplégico alegar que se obrigou a exercer a função de carregador ou o cego que alega ser motorista; e) um empregador afirmar que um empregado, que ganha salário ínfimo e que mora distante do local de trabalho, declarou não precisar do vale-transporte. (MARTINEZ, 2023, p. 70)

Mesmo não sendo um princípio tão memorável pela doutrina, tem sua importância como essencial para Américo Plá sendo que “consiste na afirmação essencial de que o ser humano, em suas relações trabalhistas, procede e deve proceder conforme a razão” (RODRIGUEZ, 2000, p.165).

1.1.5. Princípio da Boa-Fé

A boa-fé seria a aplicação da ética, moral e dos bons costumes da confiança e lealdade de uma pessoa comum nas relações jurídicas, como bem conceitua Cassar:

O princípio da boa-fé pressupõe que todos devem comportar-se de acordo com um padrão ético, moral, de confiança e lealdade que se espera de um homem comum. Como consequência disso, as partes contratantes devem se comportar de forma adequada, mesmo que isto não esteja previsto expressamente na lei ou no contrato. É uma espécie do gênero "norma de conduta", pois determina como as partes devem agir. A boa-fé deve estar presente no ato da contratação, na execução e na extinção do contrato de trabalho. (CASSAR, 2017, p. 233)

Este princípio também se aplica a ambas as partes da relação trabalhista, devendo elas cumprirem suas respectivas obrigações de maneira honesta, colabora com tal sentido Zainaghi:

Toda pessoa deve agir de boa-fé nas suas relações sociais, e não é diferente nas relações laborais.

Este princípio serve tanto ao empregador como ao empregado, pois ambos devem agir ex honestate, antes, durante e até depois da vigência do contrato de trabalho.

Pela boa-fé, as partes devem cumprir de forma leal suas obrigações, respeitando as normas do bem proceder exigidas pelo senso comum do homem médio.

O empregador deve pagar os salários a tempo e modo como determina a lei, não pagando, por exemplo, valores "por fora" do holerite; não exigir que o empregado assine papéis em branco. E o empregado não deve mentir quando do ingresso na empresa, por exemplo, afirmar possuir alguma habilidade que sabe não ter (falar uma língua estrangeira). (ZAINAGHI, 2020, p. 17)

Exemplifica também outra situação violadora deste princípio Martinez:

A título de exemplo é apresentada a situação de um trabalhador que, já tendo alcançado os requisitos necessários à aposentadoria voluntária, sucumbe a uma proposta patronal de afastamento incentivado apenas porque foi informado por seu empregador que, findo o prazo para a adesão ao mencionado programa, outro igual, com tantas vantagens, não mais seria oferecido em um futuro próximo. Naturalmente, esse trabalhador, aliciado pelas vantagens e golpeado pela estratégia de convencimento do empregador, praticaria, sim, o ato sugerido, crente no fato de que a circunstância poderia ser entendida como uma oportunidade.

Esse trabalhador ver-se-ia violentado na sua boa-fé se, poucos meses depois de sua adesão, tomasse conhecimento de que seu empregador não apenas renovou o programa de afastamento incentivado como também ofereceu, além das vantagens constantes do plano anterior ao qual se vinculou, outros benefícios mais relevantes e atrativos. (MARTINEZ, 2023, p. 70)

Desta forma é essencial as partes agirem de forma leal e honesta, com sinceridade, confiança e respeitando os direitos e deveres de cada um dos envolvidos na relação laboral.

2. O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO

O princípio da proteção está em capítulo próprio por estar intimamente ligado ao tema da presente monografia que é sobre uma análise do trabalho intermitente em vista do princípio da proteção ao trabalho.

Este princípio é um dos fundamentais do Direito do Trabalho, que dá orientação na essência das normas e relações jurídicas nesse ramo. Também chamado de princípio protetor, tem o foco em dar condições mais favoráveis ao trabalhador, de forma a tentar compensar a condição de “fragilidade” nas relações entre empregado e empregador, conforme bem lecionado por Resende:

Pode-se dizer que o princípio da proteção consiste na aplicação, ao Direito do Trabalho, do princípio da igualdade em seu aspecto substancial, segundo o qual igualdade é tratar de forma igual os iguais e de forma desigual os desiguais, na medida de suas desigualdades.

Assim, é importante que se tenha em mente que o objetivo principal do Direito do Trabalho é reequilibrar a relação jurídica capital/trabalho (empregador x empregado) mediante o estabelecimento de mecanismos de proteção à parte mais fraca na relação jurídica. (RESENDE, 2020, p. 26)

No tocante a esse tratamento de igualdade o referido doutrinador colocou que nas relações de trabalho o empregador sempre teve maior poder de determinação sobre o empregado, tanto que o Direito veio para regular essa relação empregatícia tentando deixá-la mais equilibrada.

Verifica-se que outros doutrinadores apresentam visões parecidas acerca do princípio da proteção como orientador do direito nas relações empregatícias, pacífico entendimento é visto na lição de Romar:

Este princípio tem por fundamento a proteção do trabalhador enquanto parte economicamente mais fraca da relação de trabalho e visa assegurar uma igualdade jurídica entre os sujeitos da relação, permitindo que se atinja uma isonomia substancial e verdadeira entre eles. (ROMAR, 2018, p. 64)

Na mesma linha de pensamento Leite:

O princípio da proteção (ou princípio tutelar) constitui a gênese do direito do trabalho, cujo objeto, como já vimos, consiste em estabelecer uma igualdade jurídica entre empregado e empregador, em virtude da manifesta superioridade econômica deste diante daquele. (LEITE, 2023, p. 62)

Entende-se que essa igualdade seria no sentido de equilibrar essa relação jurídica pois é notável a superioridade de poder que existe do empregador em relação ao trabalhador de uma empresa. É o empregador que estabelece jornadas de trabalho, dia de descanso do empregado, necessidade de se fazer hora-extra para realizar outros serviços necessários, definir salário entre outras várias definições da função.

Quando uma pessoa desempregada busca uma vaga de trabalho por necessidade e por estar algum tempo sem ocupação ela se encontra num estado de hipossuficiência, e quando admitida, geralmente, não é discutidos termos do ofício tanto que o contrato de trabalho fica como se fosse um termo de adesão onde não se abre margem para discussão, pois se o candidato questiona muito os termos desse contrato imposto pode correr o risco de até perder essa chance de emprego causando vários tipos de inseguranças como financeira, alimentícia e retorno àquele antigo ciclo fadigoso de processos seletivos onde vigora a incerteza, o que não é uma situação agradável.

Na linha de pensamento sobre a proteção ao trabalho podemos remeter a ideia da formação do direito dos trabalhadores, segundo Neto:

É inegável que o Direito do Trabalho surge com a sociedade industrial e o trabalho assalariado. A manufatura cedeu lugar à fábrica e, posteriormente, à linha de produção, havendo a substituição do trabalho nas corporações pelo trabalho livre e assalariado. A Revolução Industrial é a razão econômica que leva ao surgimento do Direito do Trabalho. (NETO, 2018, p. 14)

Consente juntamente com o autor anterior Garcia:

A Revolução Industrial, iniciada no século XVIII, foi a principal razão econômica que acarretou o surgimento do Direito do Trabalho, com a descoberta da máquina a vapor como fonte de energia, substituindo a força humana. A necessidade de pessoas para operar as máquinas a vapor e têxteis impôs a substituição do trabalho escravo, servil e corporativo pelo trabalho assalariado. (GARCIA, 2023, p. 14)

Acompanha os autores supracitados, Martins:

Afirma-se que o Direito do Trabalho e o contrato de trabalho passaram a desenvolver-se com o surgimento da Revolução Industrial. Constatase, nessa época, que a principal causa econômica do surgimento da Revolução Industrial foi o aparecimento da máquina a vapor como fonte energética. É a chamada primeira Revolução Industrial (1850-1900). (MARTINS, 2023, p.14)

Buscando na história é possível lembramos da situação vivida do proletariado nessa época da Revolução Industrial, por conta dos avanços tecnológicos da época com introdução de maquinários e da iluminação noturna se encontravam vários trabalhadores em situação incontrolável de exploração extrema e desumana; ambientes insalubres e perigosos, com salários baixos e jornadas extensas e cansativas, conforme deslinda Neto:

Com apego à liberdade de contratar, valorizando a plena autonomia de vontade das partes, o capitalismo industrial trouxe consigo a exploração desmesurada da força de trabalho.

Registros históricos demonstram a existência de vários relatos de intermináveis horas de trabalho, chegando às vezes ao limite de 18 horas diárias, sem haver a distinção entre o trabalho das mulheres, das crianças e dos homens. Era frequente os trabalhadores dormirem nas próprias fábricas em condições péssimas; há relatos de castigos físicos se a produção não atingisse os limites estabelecidos pelo patrão. De fato, a única diferenciação existente entre o trabalho “livre” na Revolução Industrial e o escravo é o pagamento dos salários (parcos valores). (NETO, 2018, p. 13)

Na mesma linha exemplificativa demonstrando os abusos laborais ocorridos na época Martins:

As mulheres levavam os filhos às fábricas, enquanto elas ficavam trabalhando. Eram mantidos quietos com o uso de narcóticos, como o láudano. Eram usadas “chupetas sujas feitas de trapos, atadas a um pedaço de pão embebido em leite e água, e podiam ser vistas, entre os dois ou três anos de idade, correndo pelos corredores das fábricas, com estes trapos na boca”.

Começa a haver necessidade de intervenção estatal nas relações do trabalho, dados os abusos que vinham sendo cometidos, de modo geral, pelos empregadores, a ponto de serem exigidos serviços em jornadas excessivas para menores e mulheres, de mais de 16 horas por dia ou até o pôr do sol, pagando metade ou menos dos salários que eram pagos aos homens. (MARTINS, 2023, p. 21)

O Direito do Trabalho surgiu para evitar que os trabalhadores sofram esses diversos tipos de exploração, para evitar tantos males dos quais foram ocasionados antigamente e que alguns ainda ocorrem como exemplificados pelos autores anteriores onde vida social, saúde, família ficavam de lado em face dos interesses corporativistas.

O princípio da proteção vem para garantir uma custódia ao funcionário da empresa e também vem como uma base para outros princípios do direito do trabalho segundo Resende (2020, p. 26) “Costuma-se dizer que do princípio da proteção decorrem todos os demais princípios especiais aplicáveis ao ramo juslaboral”.

É necessário pontuar que o princípio da proteção se subdivide em outros 3 (três) subprincípios que o integram que são: princípio da norma mais favorável; princípio da condição mais benéfica e o princípio *in dubio pro operario* que serão tratados logo adiante neste estudo.

2.1. DA APLICAÇÃO DA NORMA JURÍDICA MAIS FAVORÁVEL

Este princípio está atrelado ao princípio da proteção e conforme leciona o doutrinador Sandes (2020, p. 25) “No princípio da norma mais favorável, havendo duas ou mais normas aplicáveis ao caso concreto, deverá ser aplicada aquela mais favorável ao trabalhador, independentemente de ser ela hierarquicamente superior à outra.”

Uma demonstração da aplicação deste princípio fica demonstrada na súmula nº 202 do TST:

Súmula nº 202 do TST
GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO. COMPENSAÇÃO (mantida) -
Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
Existindo, ao mesmo tempo, gratificação por tempo de serviço outorgada pelo empregador e outra da mesma natureza prevista em acordo coletivo, convenção coletiva ou sentença normativa, o empregado tem direito a receber, exclusivamente, a que lhe seja mais benéfica. (TST, 2003, online)

Na referente situação quis enfatizar que toda situação mais vantajosa ao trabalhador que se encontrar habitualmente prevalece sobre a anterior, independente de lei, contrato ou regimento interno ou norma coletiva, não podendo ser suprimido em tese pois já faz parte de direito adquirido pelo empregado.

Mas não fica restrito a confronto entre normas já existentes tendo que também lembrarmos a sua aplicação como orientador na atuação legislativa, como exemplo da criação de leis pelos deputados e senadores na criação de novas normas e quando necessário no momento de interpretação da regra jurídica, conforme bem explica Delgado:

O presente princípio dispõe que o operador do Direito do Trabalho deve optar pela regra mais favorável ao obreiro em três situações ou dimensões distintas: no instante de elaboração da regra (princípio orientador da ação legislativa, portanto) ou no contexto de confronto entre regras concorrentes (princípio orientador do processo de hierarquização de normas trabalhistas) ou, por fim, no contexto de interpretação das regras jurídicas (princípio orientador do processo de revelação do sentido da regra trabalhista). (DELGADO, 2019, p. 235-236)

Colabora para o entendimento que essa condição mais favorável deve ser respeitada mesmo que essa mesma regra esteja em posição inferior na hierarquia das leis a observação feita por Garcia:

O princípio da aplicação da norma mais favorável é no sentido de que, havendo diversas normas válidas incidentes sobre a relação de emprego, deve-se aplicar aquela mais benéfica ao trabalhador. Isso significa que, existindo mais de uma norma jurídica válida e vigente, aplicável a determinada situação, prevalece aquela mais favorável ao empregado, ainda que esta norma esteja em posição hierárquica formalmente inferior no sistema jurídico. (GARCIA, 2023, p. 45)

O mesmo doutrinador dá um exemplo bem elucidativo para a questão conforme segue:

Por exemplo, se o acordo coletivo confere ao empregado direito trabalhista superior àquele previsto na Constituição Federal, é o primeiro que deve ser aplicado, por ser mais benéfico ao polo mais fraco da relação jurídica. Aliás, isso atende ao próprio mandamento constitucional de melhoria da condição social dos trabalhadores (art. 7º, caput, da CF/1988). (GARCIA, 2023)

Infelizmente em situações das quais estão se discutindo as normas no legislativo, há influência do momento vivido do governo, como exemplo o surgimento de políticas regressivas e autoritárias, individualistas e acumulativas de capital em benefício de poucos o que ocasiona a perda da essência deste princípio e sua influência.

2.2. DA CONDIÇÃO MAIS BENÉFICA

O princípio da condição mais benéfica ou cláusula mais vantajosa é integrante da proteção ao empregado já que assegura ao mesmo não haver mudança arbitrária de circunstâncias positivas consolidadas em seu contrato de trabalho, leciona Cassar:

Determina que toda circunstância mais vantajosa em que o empregado se encontrar habitualmente prevalecerá sobre a situação anterior, seja oriunda de lei, do contrato, regimento interno ou norma coletiva. Todo tratamento favorável ao trabalhador, concedido tacitamente e de modo habitual, prevalece, não podendo ser suprimido, porque incorporado ao patrimônio do trabalhador, como cláusula contratual tacitamente ajustada. (CASSAR, 2017, p. 211)

Um exemplo dessa condição seria o trabalhador que tem sua jornada estipulada em 8 horas diárias de segunda a sexta-feira no período diurno e vespertino com horário de almoço e trabalha aos sábados e descansa ao domingo, respeitado o limite semanal de horas, após alguns anos o empregador permite que o empregado trabalhe em jornadas de 6 horas diárias e descanse aos sábados e domingo, por ser

essa uma condição mais benéfica ao trabalhador dada pela habitualidade e com anuência do empregador não pode se retroagir para como era antes já que incorporou-se para aquele empregado uma condição mais favorável a ele. Se retroagir o empregador teria que pagar verbas por horas-extras ao empregado.

O artigo 468 da CLT materializa esse princípio da manutenção da condição benéfica ao trabalho, que segue abaixo:

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia. (BRASIL, 1943)

O TST regulou em sua súmula de nº 51 sobre a modificação de benefício já concedidos e sua limitação, e opção de escolha pelo empregado da condição mais favorável conforme segue:

NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT.

I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento.

II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro. (TST, 2005, online)

Mas é necessário observar que este princípio seria para manutenção das condições em relações individuais de emprego, tendo diferente desenvolvimento nas relações coletivas de trabalho. Como bem explica Martinez:

Perceba-se que o fundamento é justamente o direito adquirido diante dos negócios jurídicos estabelecidos em relações individuais de emprego. Isso mesmo: o princípio da manutenção da condição mais favorável somente se manifesta diante dos negócios jurídicos estabelecidos em relações individuais de emprego; jamais, como mencionado, em negócios jurídicos estabelecidos em relações coletivas de trabalho. Estas são regidas por uma lógica diferente. (MARTINEZ, 2023, p. 63)

O ilustre professor explica que como nas negociações coletivas de trabalho existe a figura do sindicato como representante dos empregados, há a lógica que existe um plano de igualdade já que estariam intervindo na negociação entre os sujeitos da relação de trabalho com a presunção de melhoria para a classe representada, como exemplo que o mesmo ilustra seria a retirada de um complemento salarial da classe para possibilitar um aumento salarial real ou evitar prejuízo com o despedimento de vários operários (MARTINEZ, 2023).

Bem explana a ideia do princípio em sua obra seguindo no mesmo diapasão anterior Granda:

[...] condição mais benéfica – a aplicação de norma nova não pode implicar a diminuição das conquistas alcançadas pelo trabalhador (incorporadas ao seu patrimônio jurídico). Em dissídios coletivos, não podem ser estabelecidas cláusulas menos benéficas do que aquelas previstas em lei, acordo ou convenção coletiva, bem como em sentença normativa homologatória de acordo firmado em dissídio coletivo. (GRANDA, 2023, p. 63)

Ou seja, não pode ocorrer uma regressão das conquistas benéficas aos trabalhadores.

2.3. PRINCÍPIO *IN DUBIO PRO OPERARIO*

Também é conhecido como *in dubio pro misero* e segundo definição de Ferreira:

O referido princípio prega que, diante de uma norma trabalhista, poderá haver diferentes interpretações, algumas mais benéficas ao trabalhador, outras nem tanto. Nessa toada, e com a aplicação deste princípio, havendo interpretações divergentes sobre uma mesma norma, deverá ser aplicada aquela que for mais benéfica ao operário, ou seja, ao trabalhador. (FERREIRA, 2021 p. 10)

Este princípio encontra-se na maioria dos livros de Direito do Trabalho, porém há divergência entre alguns doutrinadores sobre sua aplicação. Atualmente já afirmam que seria redundante e não há possibilidade de sujeitá-lo a ser usado na área processual trabalhista, sobre tal questão é possível se asseverar que ainda é

necessário já como bem afirma Leite (2023, p. 62) “Trata-se de princípio que auxilia a interpretação da norma trabalhista em prol do trabalhador.” E de função essencial para a construção de um ordenamento jurídico justo.

Preceitua Delgado (2019) que em relação a parte processual o juiz analisa de acordo com as provas nos autos do processo para se chegar a primazia da realidade, em tese, do caso em litígio. O professor Francisco Neto compartilha da ideia de não compatibilidade de tal princípio com o processo trabalhista:

In dubio pro operário: na dúvida, não só diante da interpretação da norma jurídica, como na aferição e valoração dos fatos trazidos a exame, o operador do direito deve decidir a favor do trabalhador. Para vários doutrinadores, o magistrado, na análise de provas e alegações deduzidas em juízo pelas partes, não deveria decidir a favor do trabalhador, e sim proferir a decisão de acordo com o encargo probatório. (NETO, 2017, p. 18)

Contudo, é possível observar que se encontra ressalva em instrumentos coletivos conforme o Tribunal Superior do Trabalho vem reconhecendo que o princípio *pro operario* incide na interpretação de cláusula de instrumento coletivo normativo de autocomposição, Renzetti demonstra isso em sua obra juntando exemplo de julgamentos conforme segue:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. DIFERENÇAS SALARIAIS DECORRENTES DO REENQUADRAMENTO DO AUTOR NO CARGO DE ASSESSOR NÍVEL V – INTERPRETAÇÃO DA NORMA COLETIVA – SÚMULA 126 DO TST. (...). “A dubiedade da redação da norma coletiva não pode reverter em prejuízo do empregado, em homenagem ao princípio *in dubio pro operario*. Deste modo, a decisão do Tribunal Regional não ofendeu a norma constitucional que assegura validade às negociações coletivas, pelo contrário, conferiu-lhe plena validade ao garantir sua aplicação à situação dos autos. Agravo de instrumento não provido.” (TST-AIRR 4143120145110016, Relatora Ministra: Maria Helena Mallmann, 2ª Turma, DEJT 11/04/2017).

RECURSO DE REVISTA – AUXÍLIO – ALIMENTAÇÃO – NORMA COLETIVA – APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO *IN DUBIO PRO OPERARIO*. O Colegiado a quo, interpretando cláusula coletiva da categoria, decidiu que, diante da disparidade, deve ser aplicado o princípio *in dubio pro operário*. Impertinente a invocação do art. 114 do Código Civil, uma vez que o Tribunal não ampliou a interpretação da cláusula normativa. (RENZETTI, 2021. P. 25)

Nota-se discordância na doutrina sobre a superação deste princípio, é verificável que ainda há doutrinadores que afirmam que ainda existe, porém foi mitigado como muitos princípios foram em razão da Reforma Trabalhista introduzida pela Lei n. 13.467/2017.

3. ANÁLISE SOBRE O TRABALHO INTERMITENTE EM VISTA DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

3.1. MOTIVAÇÃO DA CRIAÇÃO DA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Inicialmente introduzido pela Reforma Trabalhista o contrato de trabalho intermitente surgiu com o intuito de flexibilizar as contratações e retirar da informalidade trabalhadores sazonais, visando deixar o processo mais simplificado prevendo que essas medidas iriam implicar futuramente em geração de mais empregos e renda além de garantir direitos a esse tipo de empregados esporádicos. Explana a respeito Martinez:

O argumento mais utilizado para justificar a adoção do contrato para a prestação do trabalho intermitente foi o de retirar da informalidade um conjunto de trabalhadores que normalmente eram identificados como biscateiros ou freelancers. (MARTINEZ, 2017, p. 117)

Os termos “biscateiros” e *freelancers* são alcunhas dadas para os trabalhadores que fazem trabalhos não contínuos em períodos espaçados de tempo que ganham pelo período trabalhado, mais conhecido como “bico”, o qual a CLT veio resguardar com a reforma, que por nova definição ao contexto atual da CLT seriam os intermitentes.

3.2. CONCEITO

O contrato de trabalho intermitente é um contrato de prazo indeterminado, conforme bem explica Pamplona e Fernandez:

O fato de a prestação de serviços no trabalho intermitente ocorrer apenas em períodos delimitados, nos termos do convite formulado pelo empregador, não deve conduzir ao equívoco de enquadrá-lo como um contrato por tempo determinado, visto que o contrato de trabalho intermitente continuará vigente mesmo nos períodos de inatividade. É dizer: o contrato de trabalho intermitente não é um aglomerado de pequenos contratos por tempo determinado, mas um único contrato por tempo indeterminado que é caracterizado pela alternância entre períodos de atividade e de inatividade. (PAMPLONA e FERNANDEZ, 2020, p. 60)

É usado em outros países e é conhecido como *on-call employment* que em tradução livre seria “emprego de curto prazo” ou *zero hours contract* (contrato – zero-hora) no estrangeiro, é uma modalidade de contrato, que veio pela Reforma Trabalhista de 2017 ocasionando mudanças na CLT com a premissa de geração de emprego e retirada da informalidade os trabalhadores que fazem o famoso “bico”, sendo conceituado em seu art. 443, § 3º transcrito a seguir:

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

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria. (BRASIL, 1943)

Percebe-se pela letra da lei definiu a modalidade intermitente, porém deixando os trabalhadores do setor aéreo de fora por questão de particularidades do ofício sendo regidos por norma própria.

3.3. CARACTERÍSTICAS DO CONTRATO INTERMITENTE

Esse tipo de contrato é feito e acordado de maneira escrita e os empregados prestam serviços a um empregador ou a vários, mantendo um vínculo de subordinação, consoante art.452-A da CLT o qual reforça Romar:

Referido contrato deve ser celebrado por escrito, devendo 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 (art. 452-A, caput, CLT). (ROMAR, 2023, p. 131)

As jornadas de serviço são definidas de forma não contínua, ou seja, o empregado não fará jornadas dia após dia na empresa de segunda a sexta, mas o trabalhador é convocado com antecedência em dias corridos pelo empregador para atender

necessidade de mão-de-obra esporádica, como em bares ou restaurantes ou um dia muito movimentado em um comércio local devido a uma data festiva por exemplo.

Porém o período que não é convocado não conta como tempo à disposição do empregador não sendo computado para pagamento isso então pode se estender por horas, dias ou até meses, explica e aproveita a letra da lei Neto:

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.

O período de inatividade é o intervalo temporal distinto daquele para o qual o empregado intermitente haja sido convocado e tenha prestado serviços. Nesse período, o empregado poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviço, que exerçam ou não a mesma atividade econômica, utilizando contrato de trabalho intermitente ou outra modalidade de contrato de trabalho.

Durante o período de inatividade, o empregado não está à disposição do empregador, logo, não será remunerado. (NETO, 2018, p. 1080)

O período de inatividade é característica do contrato intermitente sendo que pode perdurar por longos períodos. Segue jurisprudência a respeito:

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. O Contrato de Trabalho Intermitente é uma nova modalidade de contratação do trabalhador trazida pela Lei n. 13.467/2017, conhecida como "reforma trabalhista". Tal contrato permite que uma empresa admita um funcionário para trabalhar eventualmente e o remunere pelo período de execução desse ofício. Nesse modelo, há prestação de serviços com subordinação, porém não há continuidade no labor prestado, já que o trabalhador se ativa com alternância de períodos de desenvolvimento de serviços e períodos de inatividade. Vale dizer que este tipo de contrato pode ser entabulado entre as partes independentemente do tipo de atividade do empregador ou da função exercida pelo empregado. Em suma, o trabalho é realizado de modo esporádico, intercalando os períodos de atividade com os de inatividade. Aliás, ressalte-se que, nos períodos de inatividade, não há nenhum impedimento para que o empregado preste seus serviços a outros empregadores. É importante deixar claro que o período de inatividade não é remunerado, pois é um interregno em que não há prestação de serviços. Nesse panorama, não há jornada de trabalho fixa e nada impede que o contrato intermitente seja pactuado por prazo determinado ou indeterminado. (TRT-2 10005867820215020074 SP, Relator: ALVARO ALVES NOGA, 17ª Turma - Cadeira 5, Data de Publicação: 17/02/2022)

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. ALTERNÂNCIA DE PERÍODOS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS E DE INATIVIDADE. CONDIÇÃO INEQUÍVOCA DE VALIDADE. ART. 443, § 3º, DA CLT. Constitui

pressuposto inequívoco de validade do contrato de trabalho intermitente (art. 443, § 3º, da CLT e 452-A, § 1º, da CLT), não apenas a sua formulação por escrito, ou a convocação com antecedência e possibilidade de recusa, mas, sobretudo, a alternância entre períodos de prestação de serviços e de inatividade, sob pena de se configurar contratação por prazo indeterminado. A prestação contínua de trabalho, com cumprimento de jornada de 08 horas diárias, durante a quase totalidade do período contratual, com folgas apenas aos sábados e domingos, atrai a permanência integral à disposição do empregador, e afasta a alternância com períodos de inatividade, desnaturando a intermitência e a aleatoriedade do contrato. Recurso patronal desprovido.

(TRT-2 - RORSum: 10009502920215020372 SP, Relator: SILVANE APARECIDA BERNARDES, 8ª Turma, Data de Publicação: 18/04/2022)

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. AUSÊNCIA DE CONVOCAÇÃO PARA O TRABALHO POR MAIS DE UM ANO. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO. IMPOSSIBILIDADE. O artigo 452-D da CLT, incluído pela MP nº 808/2017, que previa a rescisão automática do contrato de trabalho intermitente caso o empregador deixasse de convocar o empregado para o trabalho no prazo de um ano, teve sua vigência encerrada no dia 23 de abril de 2018 pela Mesa do Congresso Nacional, através do Ato Declaratório nº 22/2018. Desse modo, não há mais no ordenamento trabalhista pátrio a obrigatoriedade de o empregador convocar o empregado intermitente em determinado prazo, de maneira que, enquanto não sobrevier alteração legislativa quanto a esse aspecto, o contrato de trabalho intermitente, em tese, pode perdurar indefinidamente sem qualquer convocação, disso não decorrendo infração patronal que configure a despedida indireta.

(TRT-1 - RO: 01004983220205010461 RJ, Relator: RILDO ALBUQUERQUE MOUSINHO DE BRITO, Data de Julgamento: 02/06/2021, Terceira Turma, Data de Publicação: 11/06/2021)

A diferença essencial entre a modalidade intermitente e a tradicional é o tempo conforme explica Resende:

Pactuado o contrato de trabalho intermitente, o trabalhador ficará aguardando a convocação do empregador, a qual será realizada, naturalmente, conforme o interesse e a conveniência do patrão. Neste sentido, a grande distinção entre o contrato de trabalho tradicional e o contrato de trabalho intermitente é a eliminação, neste último, do conceito de tempo à disposição do empregador. (RESENDE, 2023, p. 316)

E em questão da remuneração o empregado ao fim do período do serviço recebe todas as verbas trabalhistas que seriam a remuneração, férias proporcionais com acréscimo de um terço; 13º proporcional; repouso semanal remunerado e outros adicionais legais cabíveis.

3.3.1. Da Regulamentação

Na legislação “celetista” o contrato de trabalho na modalidade intermitente vem estabelecido em seu art. 443, § 3, onde se lê:

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

[...]

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

A CLT regulamenta em seu art. 452-A, acrescentado com a lei da Reforma Trabalhista de 2017 sobre o procedimento de convocação; do pagamento das verbas trabalhistas; recolhimento de contribuição previdenciária e fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS) e férias desse tipo de contrato o qual segue transcrito logo adiante:

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. (BRASIL, 2017):

Nota-se que o contrato intermitente deve ser formalizado, ou seja, escrito, caso contrário, se for realizado apenas verbalmente no regime esporádico será contabilizado as horas à disposição conforme demonstra Cassar e Borges:

A formalidade exigida pelo caput do art. 452-A da CLT é essencial para validade da cláusula de “intermitência”, o que significa que, se o empregado foi contratado oralmente ou de maneira tácita para trabalhar desta forma, não será regido pelo contrato intermitente e o seu tempo à disposição será contado conforme o art. 4º da CLT, devendo ser aplicadas as demais regras da CLT. (CASSAR e BORGES, 2017, p. 46)

Caso o empregador não respeite tal entendimento pode ensejar em descaracterização da modalidade de intermitência laboral, conforme segue entendimento dos tribunais:

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. DESCARACTERIZAÇÃO. O contrato de trabalho intermitente se caracteriza pela prestação de serviços de maneira não contínua, para atender eventual necessidade de pessoal. O trabalho contínuo, por meses a fio, desvirtua o contrato intermitente, autorizando o reconhecimento do vínculo por tempo indeterminado. (TRT-1 - RO: 00100067112022501004, Relator: CESAR MARQUES CARVALHO, Data de Julgamento: 27/06/2022, Sexta Turma, Data de Publicação: DEJT 2022-07-07)

CONTRATO INTERMITENTE. AUSÊNCIA DE ALTERNÂNCIA DE PERÍODOS DE ATIVIDADE E INATIVIDADE. DESCARACTERIZAÇÃO. O contrato intermitente corresponde à modalidade de contrato de trabalho cuja característica principal e diferenciadora dos demais tipos de contratos de trabalho é a alternância entre períodos de atividade (trabalho) e inatividade, e, conseqüentemente, sua imprevisibilidade. Verificada nos autos a prestação de serviços contínua pelo empregado e a inexistência de pausas entre as convocações, fica descaracterizado o contrato intermitente, porque lhe retira característica que é de sua essência e condição de validade (art. 443, § 3º, da CLT). Recurso ordinário conhecido e improvido. (TRT-11 00003897720215110014, Relator: ELEONORA DE SOUZA SAUNIER, 2ª Turma)

Contrato de trabalho intermitente. Invalidez. Trabalho contínuo e ininterrupto. O elemento essencial à configuração do contrato de trabalho intermitente é a alternância dos períodos de prestação de serviços e de inatividade. O trabalho realizado de forma contínua e ininterrupta não se enquadra na figura-tipo conceituada no art. 443, § 3º, da CLT. (TRT-2 10003980720215020003 SP, Relator: CATARINA VON ZUBEN, 17ª Turma - Cadeira 1, Data de Publicação: 01/07/2022)

Deve-se respeitar o salário da categoria de empregados do estabelecimento, não podendo haver discrepâncias em valores para a mesma função. Conforme esclarece Cisneiros:

O contrato tem que ser firmado por escrito, além de registrado na carteira de trabalho do empregado. Da minuta contratual e da CTPS deve constar o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não (caso a categoria possua "piso salarial", este será o seu salário mínimo). (CISNEIROS, 2018, p. 74)

Observa-se que deve o empregado ser notificado antecipadamente para que possa aceitar ou recusar o trabalho, sendo isso estabelecido em comum acordo entre empregado e empregador em tratativa inicial por via de aplicativos de mensagens ser o mais comumente utilizado, mas pode acontecer de ser por e-mail, mensagem de texto via SMS, telefonema entre outras várias opções, respeitado os 3 dias corridos de antecedência e tendo o trabalhador 1 dia útil para responder se aceita ou não o chamado, pois pode decidir o trabalhador se vai ou não estar disponível para realizar o serviço sendo que caso recuse não caracterizaria insubordinação que possa acarretar algum tipo de falta ao empregado de acordo com a lei, com o aceite o

empregado tem que comparecer, seguindo normalmente o vínculo de subordinação do empregador.

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. VALIDADE. Conforme entende a 6ª Turma do TRT da 3ª Região, a ausência de convocação para atividade do contratado sob a espécie de contrato de trabalho intermitente, prevista nos art. 443, § 3º, e 452-A da CLT, ainda que por longo período, não desvirtua o ajuste, sendo que se trata de condição inerente a essa modalidade contratual. Essa ausência de convocação não produz efeito para o empregado, sendo que, durante ela, ele, em tese, pode prestar serviços a outros empregadores, inclusive podendo recusar convocação do contratante, sem caracterizar insubordinação.

(TRT-3 - ROT: 00119399120195030069 MG 0011939-91.2019.5.03.0069, Relator: Jorge Berg de Mendonca, Data de Julgamento: 01/08/2022, Sexta Turma, Data de Publicação: 03/08/2022.)

Porém, em relação ao lapso temporal de inatividade é necessário, por entendimento jurisprudencial dos tribunais, certa cautela, já que como norte nessa relação contratual deve existir a boa-fé e razoabilidade para não ocorrer abusos por parte do empregador em ausência de convocação por período muito prolongado, segue exemplos de julgados:

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. AUSÊNCIA DE CONVOCAÇÃO DO EMPREGADO POR LONGA DURAÇÃO. ABUSO DE DIREITO. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. O regime jurídico do trabalho intermitente, embora não fixe tempo máximo de inatividade, não autoriza que o empregador mantenha o contrato indefinidamente sem nunca convocar o empregado para prestar serviços, sob pena de abusar da liberdade de convocação conforme sua conveniência e oportunidade e, com isso, causar dano moral ao empregado, que, em virtude da boa-fé objetiva, se mantém na eterna expectativa de ser convocado.

(TRT-2 10006607820215020383 SP, Relator: RILMA APARECIDA HEMETERIO, 18ª Turma - Cadeira 1, Data de Publicação: 24/03/2022)

Observável que o contrato tem os direitos de uma relação contratual costumeira, porém com uma flexibilização do tempo de jornada.

Se o trabalhador aceitar a oferta fica a obrigação de comparecer ao local designado, caso falte sem justificativa teria que pagar uma multa para o empregador referente ao período ou compensação da jornada no prazo da lei. Finalizado o período

do serviço o empregado recebe todas as verbas proporcionais ao tempo que trabalhou como referenciado o art. 452-A; § 6º; inciso I e seguintes da CLT.

Outra característica do contrato intermitente é o tempo em inatividade o qual não é remunerado, esse tempo seria quando o trabalhador fica em tese aguardando o chamado do empregador.

3.4. EXAME SOBRE AS VANTAGENS E DESVANTAGENS ASSOCIADAS AO TRABALHO INTERMITENTE

3.4.1. Vantagens

As vantagens, se pode se dizer dessa maneira, são classificadas por poucos autores já que pela ótica da proteção do trabalho não atingiu o fim que se justificava no início da proposta da reforma, porém é necessário pontuar e trazer uma análise de ambos os lados da relação laborativa, o emérito ministro do TST, Martins, pontua que pela lógica do empregador é positivo, quais sejam:

O empregado não fica à disposição do empregador, podendo fazer outros trabalhos e até ter outros empregos.

[...]

Elemento positivo é que o trabalhador é registrado como empregado.

[...]

O empregador não tem obrigação legal de pagar salário. (MARTINS, 2023, p. 93)

A não existência do tempo à disposição do empregado, o mesmo fica com horário flexível e pode conseguir outros serviços caso queira ou com isso angariar mais ganhos financeiros não ficando adstrito a apenas uma relação de trabalho.

Visualizando por essa face a modalidade intermitente é positiva para o empresário que não fica atrelado com o trabalhador constantemente, chamando conforme necessidades pontuais de alta demanda ou suprir algum problema pontual de mão de obra. Além disso tem a segurança jurídica de que registrando o funcionário pode abrandar infração trabalhista, multas e incidir em futuro litígio judicial com a “benesse” de diminuição do encargo de ter que recolher um salário mês a mês para o colaborador.

Outro ponto positivo seria como salário-hora a depender da quantidade de horas fica pouco dispendioso em períodos curtos de tempo o recolhimento do mesmo, diminuindo no geral encargos trabalhistas.

É vantajoso para determinados setores econômicos que precisam de mão-de-obra sazonal para cobrir porosidades em suas escalas de trabalhos como folgas, faltas, datas comemorativas e licenças.

Em estudo publicado pelo IPEA ficou demonstrado que os setores onde mais concentram esse tipo de mão de obra seriam os setores de serviços, comércio e construção civil, a razão encontrada pelos pesquisadores foi que “esses contratos também se concentram em atividades menos complexas e marcadas por maiores índices de rotatividade”. (OLIVEIRA e SILVA, 2023, p.34).

Foi também relacionado os setores da atividade econômica onde se utilizam da modalidade tanto intermitente quanto não intermitente de contrato de trabalho e sua participação percentual no total de empregos formais por categoria, segundo pesquisadores Oliveira e Silva (2023, p.17-18):

Tabela 1- Distribuição do emprego formal por subsetor e modalidade de contratação – Brasil (2017-2021)

Subsetor		Estoque de vínculos por modalidade contratual			Participação no total por modalidade contratual (%)	
		Intermitente	Não intermitente	Total	Intermitente	Não intermitente
Extrativa mineral	Nº absoluto	197	223.571	223.768	0,09	99,91
	Total da modalidade (%)	0,15	0,59	0,58		
Indústria de transformação	Nº absoluto	18.597	7.209.771	7.228.368	0,26	99,74
	Total da modalidade (%)	13,94	18,89	18,88		
SIUP	Nº absoluto	146	423.651	423.798	0,03	99,97
	Total da modalidade (%)	0,11	1,11	1,11		
Construção civil	Nº absoluto	20.843	1.907.470	1.928.313	1,08	98,92
	Total da modalidade (%)	15,62	5,00	5,04		
Comércio	Nº absoluto	28.798	9.220.327	9.249.125	0,31	99,69
	Total da modalidade (%)	21,58	24,16	24,15		
Serviços	Nº absoluto	63.297	16.820.783	16.884.080	0,37	99,63
	Total da modalidade (%)	47,44	44,08	44,09		
Administração pública	Nº absoluto	59	871.911	871.970	0,01	99,99
	Total da modalidade (%)	0,04	2,28	2,28		
Agropecuária	Nº absoluto	1.499	1.484.715	1.486.214	0,1	99,9
	Total da modalidade (%)	1,12	3,89	3,88		
Total	Nº absoluto	133.436	38.162.200	38.295.636	0,35	99,65
	Total da modalidade (%)	100	100	100		

Fonte: IPEA. Disponível em: DOI: <http://dx.doi.org/10.38116/td2898-port>. Acesso em: 10 mar. 2024

SIUP – Serviços Industriais de Utilidade Pública – são atividades de geração e distribuição de energia, fornecimento de gás, serviços ambientais de água, esgoto e gestão de resíduos.

É notável que em números percentuais o contrato intermitente ainda é pouco utilizado pelos setores da economia brasileira, retirando a participação dos 3 (três) maiores setores citados que empregam a maior parte dos intermitentes, no geral, sua participação é muito pequena, quase ínfima, o que corrobora com o entendimento explanado pelos pesquisadores nos parágrafos anteriores.

4.4.2 Desvantagens

São citadas muitas desvantagens pela doutrina quanto ao trabalho intermitente, considerando que esse instituto trouxe mais desvantagens para o empregado do que o contrário.

Uma das críticas seria da fragilidade de tal modalidade de trabalho frente as outras com uma motivação dúbia e ingênua que traria mais geração de empregos formais, porém não se mantem real essa afirmação como bem expõe Correia e Miessa:

A instituição do trabalho intermitente foi realizada com o argumento de que traria um aumento no emprego formal, com maior número de trabalhadores registrados e diminuição da economia informal. Apesar da possibilidade de aumento do número de contratações, o trabalho intermitente mantém uma das maiores fragilidades da economia informal: a imprevisibilidade quanto à remuneração recebida no final do mês, que pode ser agravada em momentos de crises econômicas. (CORREIA e MIESSA, 2018, p. 330)

Se formos observar a relação de trabalho como se procede no Brasil é nítido que quem define o meio de convocação e os termos do contrato é o empregador, restando ao contratado apenas sua adesão ao meio delimitado pela empresa.

Fazendo uma explicação sucinta sobre a adesão, em contratos de trabalho é muito comum e isso se dispõe a maioria deles, no entender de Dallegrave Neto:

Também para nós o contrato de emprego é do tipo adesão, vez que as partes não discutem o seu conteúdo. O empregador já possui determinada 'vaga de trabalho' com condições predeterminadas, cabendo ao empregado aceitá-las ou não. Com exceção de duas categorias profissionais específicas, domésticos e altos empregados, nas demais não se constata qualquer negociação por parte do empregado em relação às bases previamente colocadas pelo empregador. (NETO, 1998, p. 82)

Um problema relatado por esse tipo de convocação é a insegurança que passa ao trabalhador não sabendo quando será chamado ou se será chamado, o tempo da jornada de trabalho e até mesmo em relação ao total de verba salarial ao final do mês, expõe essa problemática da questão Garcia:

Entretanto, trata-se de sistemática que pode gerar certa insegurança ao trabalhador, não permitindo saber se será convocado para prestar serviços, ou por quanto tempo, o que resulta no desconhecimento de qual será o valor do salário a ser recebido e no desconhecimento do verdadeiro nível remuneratório mensal. (GARCIA, 2023, p. 118)

Complementando essa crítica quanto a Reforma Trabalhista, o tempo em que o empregado fica à disposição do empregador não retrata a quantidade de prestação de serviço efetiva. Nesse sentido, entende Delgado e Delgado:

A noção de duração de trabalho envolve o tempo de disponibilidade do empregado em face de seu empregador, prestando serviços efetivos ou não (caput do art. 4º da CLT). A Lei n. 13.467/2017, entretanto, ladinamente, tenta criar conceito novo: a realidade do tempo à disposição do empregador, porém sem os efeitos jurídicos do tempo à disposição. (DELGADO, 2017, p. 154)

Pontua acertadamente sobre a questão do tempo tão importante no trabalho intermitente e seu impacto na vida do assalariado. Além de criticar a reforma, Martins diz que o:

Elemento negativo é o fato de que o trabalhador não sabe quando vai trabalhar, nem quanto vai ganhar.

[...]

Entretanto, terá de ter mais de um emprego, pois não sabe quando irá trabalhar em cada um.

No período em que o empregado não trabalha, não tem direito a verbas trabalhistas. Se o empregado não trabalha, não tem direito a salário.

Pode não existir habitualidade na prestação de serviços, justamente porque o trabalho é intermitente.

Este dispositivo pode dar ensejo à fraude, de muitas contratações serem feitas sem fundamento como contrato intermitente, em que o empregado não sabe quando vai trabalhar e por quanto tempo. (MARTINS, 2023, p. 93):

A questão da habitualidade e da previsibilidade dos dias que serão trabalhados é muito importante para o salariado já que todos os planejamentos como, familiar, educacional; lazer, alimentar seus são feitos de acordo com seu retorno financeiro futuro, imaginar que esse mesmo empregado não saiba quando será chamado traz imensurável insegurança financeira sendo que são esses tipos de funcionário os primeiros a serem afetados em situações de crise, como bem explica Correia e Miessa:

O trabalho intermitente é prejudicial aos trabalhadores, pois traz insegurança financeira ao empregado, que não tem conhecimento da quantidade de dias que trabalhará durante o mês, nem mesmo de sua remuneração mensal. Em meses de baixa demanda de serviços, a quantidade de horas ou dias trabalhados no mês será menor e o trabalhador receberá remuneração menor, o que pode prejudicar sua subsistência e a de sua família. (CORREIA e MIESSA, 2018, p. 329-330):

Sobre o empregado não saber quando será convocado é pelo motivo de haver expectativa do chamamento que pode não se concretizar podendo se alongar por muito tempo tal situação de espera, tal qual noticiado no portal de notícias do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (2023) que um operador de loja em contrato intermitente, após mais de três anos sem ser chamado para trabalhar, entrou com uma ação buscando a anulação do contrato, indenização por danos morais e pagamento dos salários do período. A 11ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região negou os pedidos, destacando que a natureza do contrato intermitente prevê períodos de inatividade, permitindo ao empregado trabalhar para outros contratantes. A decisão confirmou a sentença da juíza de primeira instância, que considerou que a falta de convocação por longos períodos não invalida o contrato intermitente. O trabalhador recorreu, mas o tribunal manteve a decisão, destacando o pagamento regular pelo trabalho prestado e a legalidade do contrato intermitente. A decisão foi unânime e não houve recurso do acordão.

Como demonstrado no resumo da notícia acima, analisando apenas a questão do tempo inativo que o empregado ficou, pode se visualizar que tal modalidade de emprego criada pelo legislador foi feita sem as devidas precauções, sem observar as consequências futuras de tal afrouxamento das regras laborais e descaso com os princípios trabalhista.

Em relação a crítica sobre a possibilidade de fraude de contratos onde contratações sem fundamentação serem feitos como se fosse intermitente que os autores Correia e Miessa alegam já vem se apresentando na jurisprudência onde muitas empresas se utilizaram de tal para evitar encargos, como se segue:

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. AUSÊNCIA DE DESCONTINUIDADE. INVALIDADE. ARTIGO 443, § 3º, DA CLT. De acordo com o art. 443, § 3º, da CLT é condição de validade do contrato de trabalho intermitente a descontinuidade da prestação de serviços. Evidenciando-se pela prova documental, sobretudo cartões-ponto que o trabalhador prestava serviços de segunda a sábado durante todo o período contrato de aproximadamente cinco meses, é inválido o contrato de trabalho intermitente, devendo ser convertido em contrato de trabalho por tempo indeterminado.

(TRT-9 - RORSum: 0000374-04.2022.5.09.0411, Relator: EDUARDO MILLEO BARACAT, Data de Julgamento: 14/11/2023, 3ª Turma, Data de Publicação: 20/11/2023)

SOBRESTAMENTO DO FEITO. CONTRATO INTERMITENTE. STF ADI's 5826, 5829 e 6154. DESNECESSIDADE. Inexistindo determinação do e. STF no sentido de suspensão nacional dos litígios que versem sobre contrato intermitente, não há de se falar em sobrestamento do feito, devendo ação deve seguir o seu trâmite regular. Preliminar rejeitada. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. DESCARACTERIZAÇÃO DA MODALIDADE CONTRATUAL. Na forma prevista no § 3º do art. 443 da CLT, o Contrato de Trabalho Intermitente se caracteriza pela prestação de serviços com subordinação, porém sem continuidade, havendo alternância de períodos de prestação de serviços e períodos de inatividade. Descaracterizada a intermitência necessária porque evidenciada a prestação dos serviços de maneira contínua, é inválido o contrato intermitente firmado entre as partes. JUSTIÇA GRATUITA APÓS A VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. Acostada aos autos declaração de hipossuficiência na qual a parte reclamante afirma a impossibilidade de pagamento das custas e despesas do processo, sem prejuízo do sustento próprio e de sua família, tem-se por comprovada a insuficiência de recursos, na forma do § 4º do art. 790 da CLT. (Inteligência do art. 790, § 3º, da CLT e da Súmula n.º 463, I, do TST).

(TRT-10 00006787320215100002, Relator: MARIA REGINA MACHADO GUIMARAES, Data de Julgamento: 06/07/2022, Data de Publicação: 09/07/2022)

EMENTA INVALIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. O contrato intermitente é modalidade contratual inserida na CLT por meio da Lei 13.467/2017, a denominada Reforma Trabalhista, que possibilita a intercalação entre períodos de efetiva prestação de serviços e períodos de inatividade, este sem limites de duração. Em todos os períodos, inclusive nos de inatividade, o vínculo de emprego permanece. Nesse tipo de contrato, a descontinuidade da prestação laboral e os longos períodos sem trabalho, jornada e salário constitui a essência do vínculo. No caso concreto, a prova testemunhal confirma que o reclamante trabalhava de forma contínua, sem alternância de períodos de prestação de serviços e inatividade, o que enseja a invalidade do contrato de trabalho intermitente.

(TRT-4 - ROT: 00204321920205040029, Relator: MANUEL CID JARDON, Data de Julgamento: 30/05/2023, 11ª Turma)

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. NÃO OBEDIÊNCIA AOS REQUISITOS LEGAIS. INVALIDADE. MANUTENÇÃO DO DECIDIDO. O contrato de trabalho intermitente exige uma prestação de serviços não contínua, com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade. Assim, comprovado nos autos que a Reclamante trabalhava regularmente, havendo sido convocada ordinariamente durante todo o mês, restou descaracterizada essa modalidade de contrato levando ao reconhecimento de invalidade da contratação sob a modalidade intermitente mesmo diante do contrato específico, das informações no E. Social e nos contracheques. Recurso Ordinário conhecido e desprovido.

(TRT-20 00000263120225200006, Relator: THENISSON SANTANA DÓRIA, Data de Publicação: 30/08/2022)

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. INVALIDADE. O contrato de trabalho intermitente deve observar a regra prevista no parágrafo 6º, do artigo 452-A da CLT, qual consiste na realização do pagamento ao fim de cada período da prestação de serviço. No caso, a reclamada efetuava o pagamento mensalmente, consoante uma contratação por tempo indeterminado. Portanto, inválida a contratação na modalidade intermitente. Recurso ordinário da reclamada a que se nega provimento.

(TRT-2 - RORSum: 10012743720215020075, Relator: PAULO EDUARDO VIEIRA DE OLIVEIRA, 3ª Turma)

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. DESCARACTERIZAÇÃO. No contrato intermitente de trabalho mantém-se os elementos caracterizadores da relação de emprego, quais sejam, pessoalidade, subordinação e onerosidade, relativizando-se apenas a habitualidade, ou seja, os serviços serão executados de forma descontínua, não habitual, sem que haja perda das demais características próprias ao liame empregatício. No caso, concessa venia do entendimento monocrático, não há como reconhecer o vínculo empregatício na modalidade intermitente, ante a continuidade da prestação de serviços. Ausente alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, forçosa a conversão em contrato de trabalho por prazo indeterminado. Recurso ordinário do reclamante ao qual se concede parcial provimento.

(TRT-9 - ROT: 00004216020225090028, Relator: ODETE GRASSELLI, Data de Julgamento: 04/09/2023, 6ª Turma, Data de Publicação: 11/09/2023)

O trabalhador nessa modalidade de contrato é equiparado a uma ferramenta, pois só é lembrado, se lembrado, de sua “utilidade” pelo seu chefe quando em momento de necessidade momentânea, depois de suprida a demanda é descartado. Condena tal modalidade laboral em seu livro Leite:

Essa modalidade contratual é, seguramente, uma das mais claras manifestações da superexploração do trabalho humano, pois equipara o

trabalhador a uma máquina descartável, colocando, pois, em xeque o projeto constitucional brasileiro de construção da cidadania, da melhoria das condições sociais dos trabalhadores e de uma sociedade mais livre, justa e solidária. (LEITE, 2023, p.220)

Existe uma possível atenuação a questão da imprevisibilidade tratada anteriormente que traria uma luz em meio ao cenário tratado do qual pondera Correia e Miessa:

Além disso, para reduzir a imprevisibilidade e os prejuízos ao empregado, ele não poderia ficar sujeito ao arbítrio do empregador, tendo dúvidas sobre a quantidade de horas ou dias que trabalhará e a remuneração que receberá no mês. Portanto, o ideal seria o estabelecimento do trabalho intermitente caso assegurado ao trabalhador o conhecimento prévio, no início de cada mês, sobre a médias das horas ou dias que seriam trabalhados. (CORREIA e MIESSA, 2018, p. 330)

Outra crítica realizada pelo professor recai sobre a convocação e o estabelecimento de multa ao empregado intermitente em caso de falta, consoante Garcia:

Na prática, a medida pode gerar a transferência ao empregado, que é a parte mais vulnerável da relação jurídica, dos riscos da atividade econômica e do empreendimento desenvolvido, que por natureza devem ser do empregador, por ser o titular dos meios de produção (art. 2º da CLT). (GARCIA, 2023, p. 118)

Em sintonia de julgamento sobre a transferência dos riscos do negócio é demonstrável a reação negativa por vários juristas da área trabalhista, elenco alguns como Renzetti:

De acordo com os arts. 2º e 3º da CLT, é o empregador quem corre os riscos da atividade econômica (alteridade). O contrato intermitente pretende repassar ao trabalhador os riscos inerentes ao empreendimento, o que não é possível na relação de emprego. (REZENTTI, 2023, p. 213)

Na mesma trajetória de raciocínio Leite:

Na verdade, esse novel contrato de trabalho intermitente, a nosso sentir, é uma clara tendência do entendimento dos empresários que fomentaram (e patrocinaram) a chamada Reforma Trabalhista que, por meio dele, intentam

transferir os riscos da sua atividade econômica para o empregado e, com isso, aumentar seus lucros. (LEITE, 2023, p. 220)

Acompanhando a crítica que pode ser feita em relação ao comparecimento é que após aceita a notificação de trabalho, caso esse trabalhador falte por algum motivo, existirá uma multa que precisa ser paga a outra parte. Visualizando a relação empregador x empregado é muito desproporcional essa multa ser dada ao trabalhador já que os empresários, no geral, têm outros trabalhadores a disposição, seria uma transferência de risco da atividade empresarial, como bem pontua o doutrinador, nas custas do trabalhador intermitente, o que é totalmente contrária aos princípios da proteção ao trabalho. Para Renzetti (2023), destaca-se que o § 4º do art. 452-A da CLT determina o pagamento de multa pelo não comparecimento no dia de trabalho equivalente a 50% da remuneração pelo período, criando uma excessiva punição ao trabalhador.

Além da multa podendo ser considerada inconstitucional pois afeta além do princípio da proteção, outros princípios constitucionais, segundo Neto:

O estabelecimento de multa para o trabalhador (art. 452-A, § 4º) que descumprir convocação anteriormente atendida não é compatível com os princípios constitucionais da dignidade humana, do valor social do trabalho, da isonomia, da proteção do trabalhador e da função social da empresa. (NETO, 2018 p. 1083)

Outro ponto de questionamento da reforma seria após um período de 12 meses o empregado intermitente tem direito a um suposto período aquisitivo de férias onde não pode ser chamado pelo empregador, exigindo do empregado a busca por outras oportunidades de trabalho já que foi feito todos os pagamentos pelos dias anteriormente trabalhados de forma parcelada, ou seja, fica sem trabalho e não recebe por essa inatividade para poder usufruir esse período de férias, não existindo o devido recesso para descanso, descaracterizando o próprio termo. Questiona Resende:

Parece contraditória a lei, pois mandar pagar férias proporcionais mais 1/3 a cada prestação de serviço e, logo após, dispõe que o empregado tem direito a usufruir depois de 12 meses um mês de férias. O empregado pode ter

deixado de trabalhar por mais de 30 dias durante os 12 meses e terá direito a um mês de férias? (RESENDE, 2023, p. 94)

Colabora com isso a ponderação crítica e importante em relação as férias neste modelo de contrato levantado por Francisco Neto que seria a seguinte:

Uma das críticas ao contrato de trabalho intermitente é a questão das férias, visto que, durante o seu período de gozo, o empregado nada receberá, pois, o pagamento teria ocorrido, de forma proporcional, a cada período de convocação. Em outras palavras, o empregado gozará férias, contudo, sem ter valores para que possa usufruir, de forma efetiva, do período de descanso. (NETO, 2018, p. 1081)

Sendo assim fica o questionamento do motivo do legislador colocar um período de férias para esse trabalhador sendo que não há efetivamente o seu gozo de forma plena. As verbas a receber para esse período foram parceladas, pagas em valores menores, colocando o empregado na posição de apenas não ser convocado nesse período, o que é ilógico.

No ponto de vista econômico e crítico abordado pelo autor Luciano Martinez em seu livro que fala da reforma e a criação dessa modalidade de contrato de curto prazo expõe o seguinte:

Na lógica da análise econômica do direito, os tomadores de serviço, porém, não aderirão a essa novidade contratual, porque, obviamente, o custo de tornar formal quem nunca precisou ser formal será bem superior do que aquele de mantê-los como se encontram, à margem da proteção trabalhista e previdenciária. Será que alguém imagina uma empresa sair dos seus cuidados para formalizar o contrato de emprego de um trabalhador que lhe atende nos momentos apenas episódicos? Claro que não. (MARTINEZ, 2017, p.117)

Pelo ponto de vista do autor acima, não é interessante para o empresário contratar nessa modalidade já que é de costume na sociedade comercial brasileira de pequeno porte que contratar informalmente gera menos custos para a atividade empresarial do que contratando da forma intermitente, apesar da insegurança jurídica que está sujeito a ações judiciais, no geral, os *freelancers* estão habituados a tal tipo de trabalho, e o empreendedor vê mais vantagem da maneira que está do que formalizar esse trabalhador.

Em pesquisa realizada pelo IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada) em 2023, o resultado é o seguinte:

De acordo com os dados da Relação Anual de Informações Sociais (Rais), a participação dos trabalhadores intermitentes no mercado de trabalho brasileiro é inferior a 1% do estoque de vínculos, sejam eles celetistas ou totais. Apesar de estar em crescimento, a participação tem aumentado apenas entre 0,1 e 0,2 ponto percentual a cada ano.

[...]

Outra metodologia utilizada pela publicação é a análise do Novo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), que confirma a pequena participação dos trabalhadores intermitentes no saldo mensal de contratações formais no país. Entre janeiro de 2020 e setembro de 2022, a média mensal de contratações intermitentes foi de apenas 6,8 mil trabalhadores, enquanto as outras modalidades de contratação geraram cerca de 137 mil postos de trabalho. No ano de 2022, os intermitentes representaram em média 2,8% do total de empregos formais criados. (IBGE, 2023)

Observa-se que não houve um aumento significativo desta modalidade no mercado de trabalho brasileiro como imaginava o governo ou aumento de vagas e maior geração de emprego, apesar de não afetar as outras modalidades, vemos que há ainda receio na recepção deste modo laboral pelo empresariado, isso é visualizável na (Tabela 1).

Algo que colabora também para o receio seria que tal modalidade de trabalho sofre questionamentos no STF por Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADI 5826, ADI 5829 e ADI 6154) o qual a relatoria está sob o ministro Luiz Edson Fachin que em seu voto crítica o trabalho intermitente em vista da conjuntura das leis trabalhistas e problemas que ela influi, segue logo abaixo trechos do voto, Valente (2020):

Com a situação de intermitência do contrato zero hora, instala-se a imprevisibilidade sobre elemento essencial da relação trabalhista formal, qual seja, a remuneração pela prestação do serviço. Sem a obrigatoriedade de solicitar a prestação do serviço, o trabalhador não poderá planejar sua vida financeira, de forma que estará sempre em situação de precariedade e fragilidade social.

[...]

Assim, a imprevisibilidade e a inconstância, naturalmente advindas dessa modalidade de contrato trabalhista, poderão ser elementos obstativos primários da concretização das normas constitucionais que reconhecem os direitos fundamentais sociais trabalhistas. Sem a garantia de que vai ser convocado à prestação do serviço, o trabalhador, apesar de formalmente contratado, continua sem as reais condições de gozar dos direitos fundamentais sociais que dependem da prestação de serviços e

remuneração decorrente, sem os quais não há condições imprescindíveis para uma vida digna.

[...]

Registre-se também que o contrato de trabalho intermitente tem como principal característica um tempo de permanente disponibilidade, agravado pela incerteza quanto à convocação para a prestação dos serviços e, conseqüentemente, pela impossibilidade de previsão quanto ao direito à remuneração mínima necessária para prover os padrões de uma vida digna.

[...]

A insegurança gerada em virtude da indefinição quanto ao tempo de trabalho e à expectativa de remuneração no contrato intermitente do tipo zero hora, que pode resultar em remuneração nula, impõe reflexões sobre as disparidades remuneratórias entre aqueles contratados pela modalidade padrão em relação aqueles contratados na modalidade intermitente, especialmente quando ambos os trabalhadores estiverem contratados para as mesmas tarefas e funções laborais. O mercado de trabalho é regulado e tem por finalidade garantir o pleno emprego e a dignidade da pessoa humana. É por essa razão que, na negociação de trabalho, não é possível abrir mão de um salário mínimo, de um limite à jornada, do descanso remunerado. Esses direitos constitucionalmente assegurados figuram não como limite à intervenção do Estado, mas como garantias mínimas, cuja concretização depende da proporcional atuação do legislativo. (BRASIL, 2020)

Segue despacho do Relator para complemento jurisprudencial:

Trata-se de Ação Direta de Inconstitucionalidade, com pedido de medida cautelar, proposta pela Federação Nacional dos Empregados em Postos de Serviços de Combustíveis e Derivados de Petróleo - FENEPOSPETRO, em face da Lei 13.467/2017, que alterou o art. 443, caput e §3º e art. 452-A, da Consolidação das Leis do Trabalho CLT, bem como da Medida Provisória 808, de 14 de novembro de 2017, que alterou o caput do artigo 452-A e os §2º e §6º, acrescentou os respectivos §10º, §11º, §12, §13, §14 e §15, e os artigos 452-B, 452-C, 452-D, 452-E, 452-F, 452-G, 452-H e 911-A, caput e parágrafos na CLT. A Autora sustenta que a lei impugnada, muito embora o contrato intermitente tenha sido introduzido em nosso ordenamento jurídico pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17); sob o pretexto de ampliar a contratação de trabalhadores, em um período de crise que assola o país; na realidade, propicia a precarização da relação de emprego, servindo inclusive de escusa para o pagamento de salários inferiores ao mínimo constitucionalmente assegurado e que não atendem às necessidades básicas do trabalhador e de sua família, especialmente para moradia, alimentação, educação, saúde e lazer [...]

(ADI 5826, Relator(a): Min. EDSON FACHIN, julgado em 30/10/2018, publicado em PROCESSO ELETRÔNICO DJe-233 DIVULG 31/10/2018 PUBLIC 05/11/2018)

Tal questionamento de constitucionalidade ainda está em trâmite perante o colegiado do STF e aguarda finalização por ser um tema que vai gerar grande repercussão dada a proporção do assunto discutido que afeta não só em texto de lei infraconstitucional como no mercado de trabalho brasileiro. Alguns doutrinadores

pontuam ser a modalidade de trabalho intermitente violadora de preceitos da constituição federal, e com razão, expressa isso Leite:

[...] segundo pensamos, manifestamente inconstitucional, porque o trabalhador só receberá remuneração quando convocado pela empresa, que utiliza o seu serviço e depois o descarta como se fosse uma mercadoria, violando, assim, os princípios da dignidade da pessoa humana do cidadão trabalhador, do valor social do seu trabalho, da busca do pleno emprego, da correção das desigualdades sociais e da função social da empresa (CF, arts. 1º, III e IV, 170, caput, III, VII e VIII), sendo certo, ainda, que esse “trabalhador intermitente” poderá nada receber durante um mês ou meses ou auferir remuneração inferior ao salário mínimo, o que fere o disposto no art. 7º, IV, da CF.

Essa modalidade contratual é, seguramente, uma das mais claras manifestações da superexploração do trabalho humano, pois equipara o trabalhador a uma máquina descartável, colocando, pois, em xeque o projeto constitucional brasileiro de construção da cidadania, da melhoria das condições sociais dos trabalhadores e de uma sociedade mais livre, justa e solidária. (LEITE, 2023, p. 220)

Aproveitando o posicionamento do autor anterior, Francisco Neto e Jouberto Cavalcante compartilha do mesmo posicionamento:

Essa condição de trabalho afronta a dignidade humana (art. 1º, III, CF), pois a norma jurídica que o prevê coloca o trabalhador numa condição de mero objeto, como ferramenta, equipamento, maquinário, à disposição da atividade econômica empresarial. Esse rebaixamento de status civilizatório contraria, ao mesmo tempo, a vedação de tratamento desumano (art. 5º, III) e a finalidade constitucional do direito do trabalho da melhoria da condição social do trabalhador (art. 7º, caput).

[...]

A pretensão legislativa no tocante à remuneração do contrato de trabalho intermitente é inconstitucional, ao prever o pagamento apenas das horas efetivamente trabalhadas, resignificando o conceito de tempo de trabalho. Isso porque a ausência de garantia de jornada e, por conseguinte, de salário não garante a subsistência do trabalhador e de sua família com pagamento do salário mínimo mensal constitucional (art. 7º, IV e VII) nem o acesso a direitos sociais como trabalho, moradia, alimentação, saúde, segurança (art. 6º, caput). (NETO e CAVALCANTE, 2018, p.1081)

Um ponto muito relevante já citado anteriormente é a questão salarial, tão importante pois essa modalidade obreira vê-se um desafio, já que por ser convocação episódica os rendimentos podem ficar abaixo de valor mensal do rendimento mínimo, gerando insegurança social, melhor expõe Oliveira e Silva:

Outro dado relevante para o delineamento das características do trabalho intermitente refere-se aos rendimentos. Como o trabalhador recebe apenas pelas horas efetivamente trabalhadas, observa-se que sua renda média mensal tende a ser significativamente inferior à observada para os que não trabalham sob a modalidade intermitente. Para se ter uma ideia, em 2021, 48% vínculos intermitentes apresentaram rendimento médio de até um salário-mínimo (SM) mensal, ao passo que esse percentual foi próximo de 9% para os não intermitentes. Tal informação levanta maior preocupação pelo fato de o SM no Brasil ser não apenas o piso de referência para a remuneração do trabalho assalariado, como também ser a base de cálculo de contribuição mínima dos indivíduos ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), o que lhes garante o acesso ao sistema público de seguridade social. O gráfico mostra a distribuição de vínculos intermitentes e não intermitentes por faixas de rendimento médio em SMs, evidenciando a maior concentração dos primeiros nas faixas inferiores. (OLIVEIRA e SILVA, 2023, p. 21)

A mesma autora supracitada expõe em forma de gráfico e tabela a evolução salarial no período de 2017 (pós-reforma) à 2021, compara a modalidade intermitente com a não intermitente em referência a média salarial, tendo em vista que foi observado por ela evidência da maior incidência de salários inferiores na modalidade de contrato intermitentes em vista dos outros não intermitentes:

Distribuição dos vínculos intermitentes e não intermitentes por faixas de remuneração média – Brasil (2017-2021)

(Em SMs)

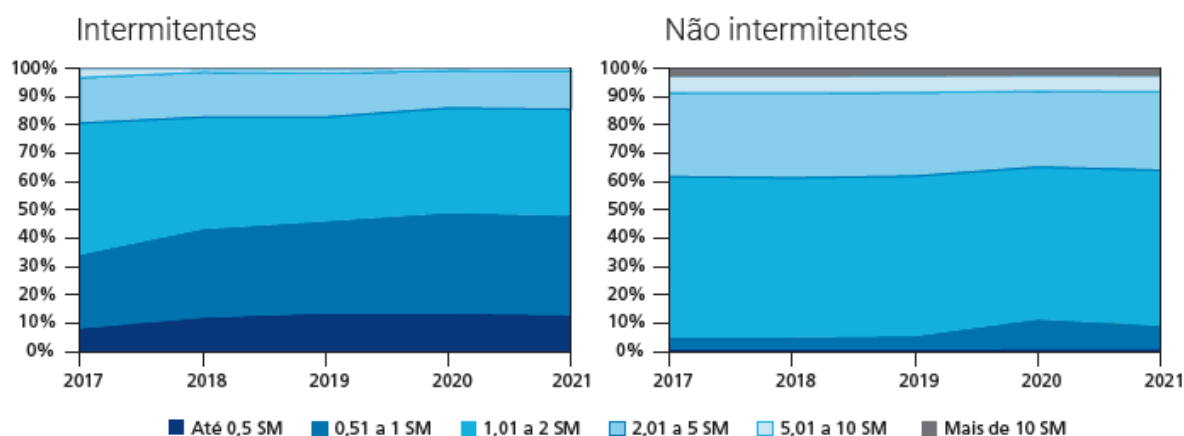


Figura 1 - Distribuição dos vínculos intermitente e não intermitentes por faixas de remuneração média – Brasil (2017-2021) – Em Salários Mínimos.

Fonte: IPEA. Disponível em: DOI: <http://dx.doi.org/10.38116/td2898-port>. Acesso em: 10 mar. 2024

No mesmo estudo feito pelos pesquisadores do IPEA foi incluído outras variáveis estatísticas, porém foi restringido a análise apenas a média salarial comparada entre os trabalhadores intermitentes dos não intermitentes, justifica-se essa observação pois vem de encontro a proposta de visualizar a evolução salarial no

período dos anos de 2017-2021. A (Tabela 3) de remuneração mensal média foi retirada da (Tabela 2) para melhor visualização dos dados acerca de salário médio e para fazer os comparativos entre as categorias mencionadas anteriormente, segue abaixo:

Tabela 2 - Estatísticas da remuneração média mensal real para vínculos intermitentes e não intermitentes – Brasil (2017- 2021)

Não intermitente

Ano	Soma (1 mil)	Média	Mínimo	Máximo	Desvio-padrão	Variância
2017	118.717.236	3.246	371	185.591	4.190	13.290.975
2018	119.045.635	3.214	365	182.693	4.140	13.425.217
2019	115.700.893	3.184	366	182.789	4.111	13.829.613
2020	108.225.450	3.008	361	181.644	4.027	13.992.743
2021	113.049.525	2.925	347	173.591	3.866	14.202.654

Intermitente

Ano	Soma (1 mil)	Média	Mínimo	Máximo	Desvio-padrão	Variância
2017	5.745	1.919	371	16.888	1.488	1.676.222
2018	91.741	1.693	365	50.444	1.406	1.547.899
2019	198.337	1.690	366	47.555	1.479	1.789.656
2020	212.940	1.537	361	74.777	1.236	1.318.276
2021	255.279	1.485	347	79.239	1.167	1.295.290

Fonte: IPEA. Disponível em: DOI: <http://dx.doi.org/10.38116/td2898-port>. Acesso em: 11 mar. 2024

Tabela 3 - Remuneração média mensal intermitente e não intermitente entre 2017-2021.

Remuneração média mensal		
Ano	Não intermitente (média)	Intermitente (média)
2017	R\$ 3.246	R\$ 1.919
2018	R\$ 3.214	R\$ 1.693
2019	R\$ 3.184	R\$ 1.690
2020	R\$ 3.008	R\$ 1.537
2021	R\$ 2.925	R\$ 1.485

Fonte: IPEA. Disponível em: DOI: <http://dx.doi.org/10.38116/td2898-port>. Acesso em: 11 mar. 2024

Fica demonstrado o ponto observado da pesquisadora que relatou uma grande desigualdade salarial entre as categorias, fruto do que já foi demonstrado até aqui. No estudo realizado por Oliveira foi usado o índice de Gini que mede a distribuição de renda de populações, possibilitando também mensurar a desigualdade social, as medições do coeficiente de Gini oscilam de 0 a 1, sendo que quanto mais se aproxima de 1, mais pronunciada é a disparidade na distribuição de renda entre os membros da sociedade, de acordo com o IPEA:

O Índice de Gini, criado pelo matemático italiano Conrado Gini, é um instrumento para medir o grau de concentração de renda em determinado grupo. Ele aponta a diferença entre os rendimentos dos mais pobres e dos mais ricos. Numericamente, varia de zero a um (alguns apresentam de zero a cem). O valor zero representa a situação de igualdade, ou seja, todos têm a mesma renda. O valor um (ou cem) está no extremo oposto, isto é, uma só pessoa detém toda a riqueza. (IPEA, 2004)

A tabela a seguir, na pesquisa realizada pelo instituto, informa valores considerando vínculos registrados, de acordo com a pesquisadora, com salário igual a zero por conta do próprio contrato intermitente permitir períodos sem remuneração,

pois não há convocações do trabalhador para prestar serviços por cento lapso de tempo, o que ocasiona alguma disparidade, conforme ela bem explica Oliveira e Silva:

O índice de Gini, considerando o total dos vínculos, é notadamente superior para os trabalhadores intermitentes, o que evidencia maior nível de desigualdade salarial para esse grupo. Isso porque há presença significativa de vínculos registrados com salário igual a zero, em função do trabalhador não ter sido convocado para prestar qualquer serviço durante o período de vigência contratual. Do mesmo modo, a desigualdade é mais elevada para esse grupo quando calculado o indicador para a remuneração média do ano, embora a magnitude dessa desigualdade demonstre uma queda relevante em relação à observada para a remuneração de dezembro. (OLIVEIRA e SILVA, 2023, p. 25)

Tabela 4 - Índice de Gini para as remunerações do trabalho formal por modalidade de contrato (intermitente versus não intermitente) – Brasil (2021).

Considerando remunerações iguais a zero

	Remuneração de dezembro	Remuneração média do ano
Índice de Gini (geral)	0,46068	0,43715
Índice de Gini para não intermitentes	0,45882	0,43603
Índice de Gini para intermitentes	0,71422	0,54056

Excluídas as remunerações iguais a zero

	Remuneração de dezembro	Remuneração média do ano
Índice de Gini (geral)	0,426469	0,415667
Índice de Gini para não intermitentes	0,426304	0,415576
Índice de Gini para intermitentes	0,367861	0,336136

Fonte: IPEA. Disponível em: DOI: <http://dx.doi.org/10.38116/td2898-port>. Acesso em: 15 mar. 2024.

Se considerarmos como o contrato intermitente se rege, fica demonstrado pelo índice de Gini na (Tabela 4), a desigualdade salarial que sofre tais trabalhadores dessa modalidade, ficando à mercê da insegurança econômica.

CONCLUSÃO

Pode-se asseverar com tudo que foi trago ao estudo ora demonstrado que a modalidade de trabalho intermitente introduzido pela reforma trabalhista trouxe muitos problemas em vez de soluções, pois relativizou ou tirou totalmente a forças principiológicas do direito do trabalho de proteção ao trabalhador para atender as demandas da camada empresarial, trazendo mais vulnerabilidade econômica a esse grupo de trabalhadores que conforme pesquisa apresentada foi afetada a massa salarial desse grupo recebendo valores salariais ínfimos trazendo insegurança a esses trabalhadores como jornada de trabalho, remuneração, seguridade social, pois há uma transferência de risco da atividade empresarial para o empregado, tratando-o como uma mera ferramenta descartável ao arbítrio do empregador sendo que pela análise da realidade é notável as desvantagens para o trabalhador tanto que a prejudicialidade de tal formato de trabalho leva a judicialização e discussões nos tribunais o que traz mais insegurança jurídica ao modelo contratual tratado tornando essa relação laboral entre empregado e empregador desbalanceada e contenciosa.

Tendo em vista o histórico da construção humana pelo trabalho digno e humanizado onde o desenvolvimento de uma sociedade economicamente estável está relacionada a qualidade e oferta de formas de trabalho que remunerem de tal maneira que visa manter o ciclo autossustentável e saudável das atividades humanas empregatícias, o contrato intermitente rompe com essa ideia e objetifica o homem e mascara sua intenção real que seria apenas gerar inclusão laboral que não guarda em si qualquer garantia que vai ser efetivo em gerar mais oportunidades de emprego e renda futura como idealizado pelo legislador da reforma trabalhista.

Reconhece-se que a presente pesquisa tem suas limitações já que analisa em base doutrinária e jurisprudencial e dados estatísticos de um determinado período de tempo, sendo assim necessário estudos mais prolongados e acompanhamento de suas repercussões futuras com cautela.

Destarte, é imperativo buscar um balanceamento entre a flexibilidade laboral e a proteção dos direitos dos trabalhadores. Ajustes legais e políticas públicas que reforcem a segurança jurídica dos trabalhadores intermitentes são necessárias para

garantir que essa modalidade contratual contribua positivamente para o mercado de trabalho, sem prejudicar os princípios basilares do Direito do Trabalho.

REFERÊNCIAS

BRASIL. DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 21 fevereiro 2023.

BRASIL. Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 12**. Carteira Profissional. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2003]. Disponível em: <https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html>. Acesso em: 16 fevereiro 2024.

BRASIL. Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 51**. Norma regulamentar. Vantagens e opção pelo novo regulamento. Art. 468 da CLT. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2005]. Disponível em: <https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html>. Acesso em: 16 fevereiro 2024.

BRASIL. Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 202**. Gratificação por tempo de serviço. Compensação. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2003] Disponível em: <https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html>. Acesso em: 5 fevereiro 2024.

BRASIL. Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 212**. Despedimento. Ônus da prova. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2003] Disponível em: <https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html>. Acesso em: 5 fevereiro 2024.

BRASIL. Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 276**. Aviso prévio. Renúncia pelo empregado. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2003] Disponível em: <https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html>. Acesso em: 5 fevereiro 2024.

CASSAR, V. B. **Direito do Trabalho**. 14ª. ed. São Paulo: Método, 2017.

CASSAR, V. B. **Resumo de direito do trabalho**. 6ª. ed. São Paulo: Método, 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista**. 1. ed. São Paulo: Método, 2017.

CISNEIROS, G. **Direito do Trabalho - Sintetizado**. 2º. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018. ISBN 9788530982126. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530982126/>>. Acesso em: 9 fevereiro 2024.

Correia, Henrique; Miessa, Élisson. **Manual da Reforma Trabalhista – Lei 13.467/2017 O que mudou ? – Comentário artigo por artigo.**1ª. ed. Salvador: Juspodivm, 2018.

DALLEGRAVE NETO, J. A. **Contrato individual de trabalho: uma visão estrutural.** São Paulo: LTr, 1998. 82 p.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho.** 18ª. ed. São Paulo: LTr, 2019.

Delgado, Mauricio Godinho; Delgado, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017.**1ª. ed. São Paulo: LTr, 2017.

FERREIRA, P. **Direito do Trabalho.** 1ª. ed. São Paulo: Rideel, 2021.

FILHO, I. G. D. S. M. **Manual de direito e processo do trabalho.** (Série IDP). 28ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2023. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555598742/>>. Acesso em: 29 junho 2023.

GARCIA, G. F. B. **Curso de Direito do Trabalho.** 18ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2023. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553624740/>>. Acesso em: 12 de fevereiro 2024.

Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) - **Estudo do Ipea traz panorama do contrato de trabalho intermitente no Brasil - Pesquisa faz análise da qualificação da mais nova modalidade de trabalho formal.** Brasil. Disponível em <<https://www.ipea.gov.br/portal/categorias/45-todas-as-noticias/noticias/13902-estudo-do-ipea-traz-panorama-do-contrato-de-trabalho-intermitente-no-brasil.>> Acesso em: 05 de março 2024.

LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de direito do trabalho.** Editora Saraiva, 2023. E-book. ISBN 9786553626966. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553626966/>. Acesso em: 12 março 2024.

LEPORACI, A.; SILVA, B. M. D. **Manual Prático de Direito do Trabalho.** Rio de Janeiro: Método, 2023. ISBN 9786559647996. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559647996/>>. Acesso em: 9 fevereiro 2024.

MARTINEZ, L. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho.** 14ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2023. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553625945/>>. Acesso em: 23 fevereiro 2024.

MARTINEZ, L. **Reforma trabalhista – entenda o que mudou: CLT comparada e comentada.** 2ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553600885/>>. Acesso em: 23 fevereiro 2024.

MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho**. 39ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2023. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553627475/>>. Acesso em: 19 fevereiro 2024.

NETO, F. F. J.; CAVALCANTE, J. D. Q. P. **Direito do Trabalho**. 9ª. ed. São Paulo: Atlas, 2018. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597018974/>>. Acesso em: 6 fevereiro 2024.

NETO, F. F. J.; CAVALCANTE, J. D. Q. P. **Manual de Direito do Trabalho**. 4ª. ed. São Paulo: Grupo GEN, 2017. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597011401/>>. Acesso em: 6 julho 2023.

OLIVEIRA, Alanna Santos; SILVA, Sandro Pereira. **Trabalhadores em contrato intermitente no Brasil: evolução, cenários e perfil dos contratados pós-reforma trabalhistas de 2017**. Brasília, DF: Ipea, julho 2023. 38 p. (Texto para Discussão, n. 2898). <DOI: <http://dx.doi.org/10.38116/td2898-port>> Acesso em: 10 de março de 2024.

PAMPLONA FILHO, R.; FERNANDEZ, L. **Trabalho intermitente**. 1ª. ed. Curitiba: Juruá, 2020.

REALE, M. **Lições preliminares de direito**. 18. ed. São Paulo: Saraiva, 1991.

RENZETTI, R. **Manual de Direito do Trabalho**. 6ª. ed. Rio de Janeiro: Método, 2021. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559641079/>>. Acesso em: 24 abril 2023.

RESENDE, R. **Direito do Trabalho**. 8ª. ed. São Paulo: Método, 2020.

RESENDE, R. **Direito do Trabalho**. 9ª. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2023. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559648719/>>. Acesso em: 2 fevereiro 2024.

RODRIGUEZ, A. P. **Princípios de Direito do Trabalho**. Tradução de Edilson Alkmim Cunha Wagner D. Giglio. 3. ed. [S.l.]: LTR, 2000.

ROMAR, C. T. M. **Direito do Trabalho - Esquematizado**. 5ª. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

ROMAR, C. T. M. **Direito do trabalho**. (Coleção esquematizado®). 9ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2023. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553621572/>>. Acesso em 23 fevereiro 2024.

SANDES, F. **Direito do Trabalho e Processo do Trabalho**. 2ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2020. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555591682/>>. Acesso em 23 de fevereiro 2024.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. **1ª Turma decide que empregado intermitente não deve ser indenizado por ficar longos períodos sem receber chamados para trabalhar.** Rio Grande do Sul. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/587263>>. Acesso em: 27 fevereiro 2024.

VALENTE, Fernanda. **Fachin vota para declarar trabalho intermitente inconstitucional.** [S. l.]: Consultor Jurídico, 2 dez. 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-dez-02/fachin-vota-declarar-trabalho-intermitente-inconstitucional/>. Acesso em: 12 mar. 2024.

WOLFFENBÜTTEL, Andréa. **O que é? Índice de Gini.** IPEA. 2004. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com_content&id=2048:catid=28>. Acesso em: 15 março 2024

ZAINAGHI, D. S. **Curso de legislação social: direito do trabalho.** 15ª. ed. Barueri: Manole, 2020. ISBN 9786555762846. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555762846/>>. Acesso em: 15 fevereiro 2024.