



JULYANE ALEXSSANDRA DE OLIVEIRA MIERRO MATIAS

**IMPACTOS DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE INTRODUIDO
PELA LEI N° 13.467/2017 NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO**

**PITANGA – PARANÁ
2019**

JULYANE ALEXSSANDRA DE OLIVEIRA MIERRO MATIAS

**IMPACTOS DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE INTRODUIDO
PELA LEI N° 13.467/2017 NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO**

Trabalho de Curso apresentado ao curso de Direito às Faculdades do Centro do Paraná - UCP, Área das Ciências Sociais Aplicadas, como requisito à obtenção de grau de Bacharel em Direito.

Professora Orientadora: Larissa Copatti Dogenski.

**PITANGA - PARANÁ
2019**

M433i Matias, Julyane Alexssandra de Oliveira Mierro.
Impactos do contrato de trabalho intermitente introduzido pela
lei n 13.467/2017 no ordenamento jurídico brasileiro / Julyane
Alexssandra de Oliveira Mierro Matias, 2019
50 f.

Orientador: Larissa Copatti Dogenski

Monografia (Graduação) – Faculdade de Ensino Superior do
Centro do Paraná, Pitanga, 2019

1. Contrato de trabalho intermitente. 2. Reforma trabalhista. I.
Faculdade de Ensino Superior do Centro do Paraná. II. Título.

Feita pelo bibliotecário Eduardo Ramanauskas
CRB9 -1813

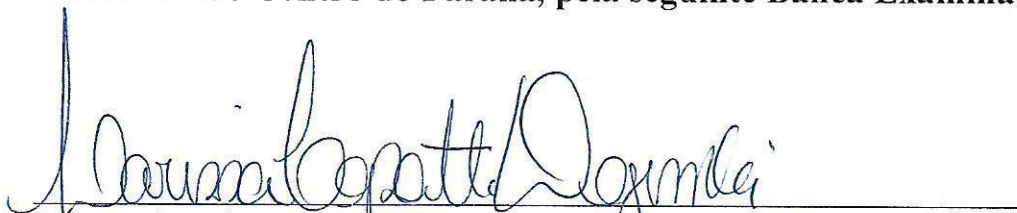
FACULDADE DE ENSINO SUPERIOR DO CENTRO DO PARANÁ

TERMO DE APROVAÇÃO

JULYANE ALEXSSANDRA DE OLIVEIRA MIERRO MATIAS

**“IMPACTOS DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE
INTRODUZIDO PELA LEI Nº 13.467/2017 NO ORDENAMENTO JURÍDICO
BRASILEIRO”**

Trabalho de Curso aprovado com nota 9,5 (NINE V. CINCO) como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito no Curso de Direito da Faculdade do Centro do Paraná, pela seguinte Banca Examinadora:



Orientadora (Presidente): **Prof. Larissa Copatti Dogenski**
Professora do Curso de Direito, Faculdade do Centro do Paraná


Membro 2: **Prof. Renan Mendes**
Professora do Curso de Direito, Faculdade do Centro do Paraná


Membro 3: **Prof. Igor Faggion**
Professor do Curso de Direito, Faculdade do Centro do Paraná

Pitanga, 05 de Dezembro de 2019.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço a Deus, pois sem seu sustento nada poderia fazer.

A minha família Jose Carlos, Elisandra, Caroline, Carlos Eduardo e Eduarda pelo apoio e compreensão.

Aos meus amigos por tornar os dias mais leves, e em especial as minhas amigas e colegas de trabalho Elisangela e Wanessa.

Aos professores do curso por toda paciência e todo ensinamento transmito.

E a minha orientadora por toda direção e apoio.

RESUMO

MATIAS, Julyane Alexssandra de Oliveira Mierro. DOGENSKI, Larissa Copatti. **Impactos do Contrato de Trabalho Intermitente introduzido pela Lei nº 13.467/2017 no Ordenamento Jurídico Brasileiro.** 2019, p. 52. Trabalho de Curso, Faculdades do Centro do Paraná – UCP, 2019.

O presente trabalho tem como intuito destacar os impactos positivos e negativos causados pelo acréscimo do contrato de trabalho intermitente na legislação trabalhista através da Lei nº 13.467/2017 conhecida como Reforma Trabalhista. Destaca-se nesse artigo a história dos direitos trabalhista, que foram com muita luta, conquistados pelos trabalhadores e estabilizados por Getúlio Vargas em 1943 com a Consolidação das Leis Trabalhistas. Desde então diversas alterações foram feitas na busca de adequar o direito trabalhista com a realidade das relações de trabalho. Para a elaboração do trabalho foram realizadas pesquisas de cunho bibliográfico e histórico, com base publicada em livros, artigos científicos e revistas, possibilitando um melhor entendimento do tema abordado, para tanto utilizamos como principal fonte de pesquisa a Consolidação das Leis Trabalhistas e a Lei nº 13.467/2017. Trata-se, portanto, de pesquisa qualitativa e bibliográfica que dá ênfase a interpretações e significados que serão encontrados e atribuídos as elaborações teórico-práticas encontradas nos artigos selecionados. (LÜKDE; ANDRÉ, 1986). Levando em consideração essas pesquisas, conclui-se que o contrato de trabalho intermitente, na forma em que é regulado atualmente, precariza a estabilidade do empregado na relação de emprego, deixando-o em uma posição vulnerável na qual não tem a garantia de remuneração. Destaca-se ainda a queda da MP 808/2017 que deixa enormes duvidas quanta aos moldes dessa modalidade de contrato de trabalho, aumentando ainda a instabilidade do trabalho intermitente.

Palavras-chave: Contrato de Trabalho Intermitente. Reforma Trabalhista. Direito do Trabalho.

ABSTRACT

MATIAS, Julyane Alexssandra de Oliveira Mierro. DOGENSKI, Larissa Copatti. **Impacts of the Intermittent Employment Contract introduced by Law No. 13,467 / 2017 on the Brazilian Legal System.** 2019, p. 52. Course Work, Colleges of Center Paraná – UCP, 2019.

This paper aims to highlight the positive and negative impacts caused by the addition of the intermittent employment contract in labor legislation through Law No. 13,467 / 2017 known as Labor Reform. It highlights in this article the history of labor rights, which were struggled, won by the workers and stabilized by Getúlio Vargas in 1943 with the Consolidation of Labor Laws. Since then, several changes have been made in order to adapt labor law to the reality of labor relations. For the elaboration of the work, bibliographical and historical researches were carried out, based on books, scientific articles and journals, allowing a better understanding of the theme. For this purpose, the main source of research was the Consolidation of Labor Laws and the Law. No. 13,467 / 2017. Therefore, it is a qualitative and bibliographical research that emphasizes interpretations and meanings that will be found and attributed to the theoretical-practical elaborations found in the selected articles. Taking this research into consideration, it can be concluded that the intermittent employment contract, as currently regulated, precludes employee stability in the employment relationship, leaving them in a vulnerable position in which they are not guaranteed compensation. the fall of MP 808/2017 which leaves huge doubts as to the model of this type of employment contract, further increasing the instability of intermittent work. It also stands out the fall of MP 808/2017 which leaves huge doubts as for the model of this type of employment contract, further increasing the instability of intermittent work.

Key-words: intermittent work contract; Labor Reform; Labor law;

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	7
1.1 JUSTIFICATIVA	8
1.1.1 Problema de pesquisa.....	8
1.2 OBJETIVOS	8
1.2.1 Objetivo geral	8
1.2.2 Objetivos específicos.....	9
2 REFERENCIAL TEORICO	10
2.1 HISTÓRICO DO DIREITO TRABALHISTA	10
2.1.2 A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO	17
2.1.3 O CONTRATO DE TRABALHO	20
2.2 O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE	25
2.2.1 ALTERAÇÕES ANTES DA REFORMA.....	25
2.2.2 O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E SUAS CARACTERISTICAS	27
2.3 IMPACTOS DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE.....	34
2.3.1 COMPARAÇÃO ENTRE CONTRATO INTERMITENTE E OS CONTRATOS TÍPICOS DA CLT	34
2.3.2 IMPACTOS NOS ENCARGOS TRABALHISTA	38
2.3.3 ASPECTOS DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE	39
3 MÉTODO	44
CONSIDERAÇÕES FINAIS	45
REFERÊNCIAS	49

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo identificar quais são os impactos do Contrato de Trabalho Intermitente introduzido no ordenamento jurídico brasileiro pela Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista.

Antes de falarmos dos impactos é necessária uma explanação sobre as origens do Direito Trabalhista que se iniciaram com a promulgação da Lei Áurea e se desenvolveram entre todos os movimentos de classe, desde a Revolução Industrial até a luta com organizações sindicais, e que se desenvolve até hoje.

Necessário falarmos também sobre o modo formal de vincular o empregado ao empregador: o Contrato de Trabalho, que contém várias características e é provado mediante as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS).

A Reforma Trabalhista nos apresenta três novas modalidades de Contrato de Trabalho, que são: o teletrabalho ou trabalho remoto, o autônomo exclusivo e o contrato intermitente. Essa inovação no ordenamento jurídico apresentou possibilidades que os brasileiros não estão acostumados a praticar, sendo que o comum é o Contrato de Trabalho por tempo indeterminado. Essa novidade acarretou grandes mudanças, tanto para o empregado quanto para o empregador.

Faremos ainda, uma análise especial sobre o Contrato de Trabalho Intermitente, que pode-se dizer que possui características únicas e abre um leque para o empregador e para o empregado. Possibilitando adequar a jornada com a condição financeira do empregador e o tempo disponível do empregado.

Para o empregado que esperava que a reforma fosse escrita no sentido de reduzir as desigualdades, garantir vida digna a todos, melhorar as condições de trabalho e remuneração, foi surpreendido com uma condição de alta instabilidade, incerteza e insegurança sobre sua própria reprodução social. Sem ter garantias sobre o seu futuro com o contrato, a vulnerabilidade aumenta.

Diante disso, o presente trabalho tem como objetivo destacar os principais pontos do contrato de trabalho intermitente que geraram grandes mudanças para as relações entre empregador e empregado. Evidenciando os pontos positivos, negativos e demais impactos no cenário trabalhista, apresentado também estatísticas que mostram o impacto no emprego formal.

1.1 JUSTIFICATIVA

Sendo então uma novidade para o mundo jurídico, a reforma trabalhista regulada pela Lei 13.467/2017, apresenta algumas mudanças muito relevantes dentro da relação de trabalho. As novas modalidades de contrato de trabalho trazidas pela reforma apresentam uma forma do empregador adequar às contratações segundo a necessidade da sua empresa.

O presente trabalho se faz importante pois aborda os impactos do contrato de trabalho intermitente, apresentado principalmente os aspectos positivos e negativos tanto para o trabalhador, quanto para o empregado.

Com o objetivo de trazer respaldo legal para práticas já existentes na atualidade, a reforma visa ampliar a quantidade de empregados registrados e diminuir os custos, incentivando as formas de contratação atípicas. Possibilitando ao empregador determinar as condições, o uso e remuneração dos contratos de trabalho.

Mostra-se no presente trabalho que na realidade isso não ocorre. Apesar de frequente o contrato de trabalho intermitente em países de primeiro mundo, no Brasil a prestação de serviços é desvalorizada deixando o empregado em uma situação econômica de risco, prezarizando sua subsistência.

1.1.1 Problema de pesquisa

Quais os impactos do contrato de trabalho intermitente introduzido pela Lei nº 13.467/2017 no ordenamento jurídico brasileiro?

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo geral

Identificar quais são os impactos do Contrato de Trabalho Intermitente introduzido pela Lei nº 13.467/2017 no ordenamento jurídico brasileiro.

1.2.2 Objetivos específicos

Fazer um breve histórico sobre o Direito Trabalhista e o Contrato de Trabalho.

Explicar as modalidades de Contrato de Trabalho previstas no ordenamento jurídico.

Avaliar os aspectos positivos e negativos do Contrato de Trabalho Intermitente.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 HISTÓRICO DO DIREITO TRABALHISTA

Ao examinar os direitos trabalhistas é necessário lembrar o início da relação de trabalho na história mundial. Ao falarmos de direitos trabalhistas, para que haja um vínculo de emprego é necessário que ocorra a relação de trabalho, uma forma pouco caracterizada como relação de trabalho foi a escravidão, uma das primeiras formas de prestação de serviços que caracterizava o vínculo de emprego, sendo que nesta não era constatado nenhum direito, o escravo era tratado como um simples objeto que pertencia a um senhor e essa relação teria fim com a morte do escravo (MARTINS, 2012).

Nascimento e Nascimento, (2018, p.49) relatam que “durante a escravidão, o trabalhador era somente uma coisa, sem possibilidade sequer de se equiparar a sujeito de direito.” Também afirma que o escravo não tinha direitos trabalhistas.

Ainda Neto e Cavalcante (2019, p. 03) apresentam a escravidão como os seres humanos divididos em duas espécies: senhores e escravos, nas quais:

Para os escravos não se concede o reconhecimento da personalidade jurídica; equiparam-se às coisas, sendo objeto de uma relação jurídica (alienados como qualquer outro bem jurídico), não tendo direitos ou liberdades; são obrigados a trabalhar, sem qualquer tipo de garantia, não percebendo nenhum salário.

Barros (2019, p. 46) destaca que

Nessas circunstâncias, o escravo enquadrava-se como objeto do direito de propriedade, não como sujeito de direito, razão pela qual se torna inviável falar-se de um Direito do Trabalho enquanto predominava o trabalho escravo. É que o contrato de trabalho, núcleo de nossa disciplina, pressupõe a existência de dois sujeitos de direito: empregado e empregador. Ausente um deles, a relação jurídica está fora de sua tutela.

Durante a colonização do Brasil, os portugueses adotaram o regime da escravidão, no início com os indígenas e, posteriormente, com os negros trazidos da África. Pela Lei áurea, promulgada em 13 de maio de 1888, houve a abolição da escravidão no Brasil (NETO E CAVALCANTE, 2019).

Mediante a promulgação da Lei Áurea, as relações de trabalho começaram a ser geradas com a ideia de conceder pequenos direitos aos empregados, sendo utilizada ainda a força de trabalho, buscando humanizar as relações entre

empregado e empregador, eliminando a ideia de que o trabalhador possuía um dono, porém a ideia inicial da Lei Áurea não foi concretizada logo no início.

Segundo Martins (2012), durante o feudalismo o trabalho era utilizado como uma forma de castigo, onde os servos, trabalhavam nas terras e entregavam parte da produção aos senhores feudais, esses prestavam serviços nas terras em troca de proteção militar e política. Nessa época, o trabalho era considerado um castigo e os nobres não trabalhavam.

Nascimento e Nascimento (2018, p. 49) destacam que a servidão não foi muito diferente da escravidão, sendo:

uma vez que, embora recebendo proteção militar e política prestada pelo senhor feudal dono das terras, os trabalhadores também não tinham uma condição livre. Eram obrigados a trabalhar nas terras pertencentes aos seus senhores. Camponeses presos às glebas que cultivavam, pesava-lhes a obrigação de entregar parte da produção rural como preço pela fixação na terra e pela defesa que recebiam.

Barros (2016) ressalta que o servo passa a ser reconhecido como pessoa, caindo a figura de “objeto” e de “coisa” que havia durante a escravidão. Porém estes, se viam acuados tanto pelos senhores feudais quanto pelos bárbaros. Por isso tiveram que recorrer aos senhores feudais em busca de proteção e como moeda de troca Barros ainda destaca que:

os servos estavam obrigados a pesadas cargas de trabalho e poderiam ser maltratados ou encarcerados pelo senhor, que desfrutava até mesmo do chamado *jus primae noctis*, ou seja, direito à noite de núpcias com a serva da gleba que se casasse (2016, p. 48).

Nesse mesmo sentido Neto e Cavalcante, (2019, p. 06) afirmam que:

O feudalismo, adotado na Europa durante os séculos X ao XIII, representa o regime pelo qual alguém se tornava vassalo de um senhor, prestando serviços, obediência e auxílio; por sua vez, recebia do senhor, em troca da proteção e do sustento, um feudo (concessão de terras ou de rendimentos). Deixa de haver a exploração do homem pelo próprio homem. O trabalho servil, mesmo que de uma forma tênue, apresenta certa bilateralidade.

Afirmam ainda que apesar do trabalho do servo ser um trabalho produtivo, não poderia ser visto como um trabalho livre e sim forçado. Isso porque o servo estava ligado a terra em que laborava, não podendo afastar-se das obrigações feudais. O servo deveria somente trabalhar para o seu senhor feudal, havendo ainda obrigação de sua linhagem hereditária para com o seu senhor (NETO E CAVALCANTE, 2019).

Após algum tempo surgem as corporações de ofício onde havia a figura do mestre, esse era o proprietário de uma oficina; do companheiro, que seria um

funcionário, e do aprendiz que estava na corporação para aprender o ofício ensinado pelo mestre, este recebia altas taxas para repassar o ensino. Sendo o aprendiz qualificado para começar o aprendizado entre os 12 e 14 anos, tendo jornadas de trabalho de até 18 horas por dia (MARTINS, 2009).

E ainda, o mestre firmava contrato com o aprendiz que duravam de dois a doze anos dependendo do ofício ensinado. E durante o período de aprendizagem, o mestre possuía a custódia dos aprendizes tendo que fornecer alojamento e alimentação (BARROS, 2016).

Seguindo no mesmo sentido, Nascimento e Nascimento (2018) afirmam que apesar da evolução ocorrida com as corporações de ofício ainda não se poderia falar na existência de uma “ordem jurídica nos moldes com que mais tarde surgiria o direito do trabalho.” Porém aqui vemos uma transformação, o trabalhador passa a ter uma maior liberdade. Ainda relatam que “Cada corporação tinha um estatuto com algumas normas disciplinando as relações de trabalho. Havia três categorias de membros das corporações: os mestres, os companheiros e os aprendizes.” Os mestres eram os proprietários das oficinas, os companheiros eram trabalhadores livres que ganhavam salários dos mestres e os aprendizes eram os menores que recebiam dos mestres ensinamentos de ofício ou profissão dos mestres (NASCIMENTO E NASCIMENTO, 2018).

Com a Revolução Francesa entendeu-se que as corporações de ofício reprimiam o direito de liberdade contratual do indivíduo, diante disso, foi extinto essa espécie de empreendimento, pois o entendimento que o indivíduo teria direitos econômicos e sociais, ou seja, o direito ao trabalho, sendo o Estado o garantidor do direito do trabalhador a ganhar a sua subsistência, começou a se expandir (MARTINS, 2009).

Segundo Barros (2016, p. 50) “o novo regime adotado com a Revolução Francesa consagrou a liberdade para o exercício das profissões, artes ou ofícios, e conseqüentemente, para as livres contratações.” “Funda-se nessa nova estrutura o individualismo, que se refletia nos aspectos econômicos, políticos e jurídicos.”

Após a Revolução Francesa, surge a Revolução Industrial que se iniciou a partir do século XVIII, e que com a exploração de atividades industriais, surge o capitalismo industrial (NETO E CAVALCANTE 2019, p. 09).

Neto e Cavalcante (2019, p. 09) afirmam ainda que a expressão “Revolução Industrial compreende o conjunto das transformações técnicas, sociais e

econômicas que surgiram com a sociedade industrial nos séculos XVIII e XIX na Inglaterra e, posteriormente, irradiou-se para a Europa e Estados Unidos.”

Com a Revolução Industrial surge uma nova nomenclatura; passando o trabalhador a ser chamado de empregado, sendo que este trabalha pelo salário. Pode-se dizer que isso se deu ao fato do surgimento da máquina a vapor e a necessidade das indústrias de carvão. Porém, ainda neste cenário, nota-se muita falta de cuidado com o trabalhador, onde as condições de trabalho a que era exposto gerava um risco grande para sua vida, por salários muito baixos e jornadas de trabalho completamente excessivas (MARTINS, 2009).

Neste contexto, inicia-se a necessidade de intervenção do estado na relação de emprego, criando normas mínimas para assegurar alguns direitos do trabalhador, com o intuito do bem estar social, as melhorias nas condições de trabalho e evitar abusos do empregador (MARTINS, 2009).

Durante a Revolução Industrial, os empregadores usavam mão de obra barata e que suportava condições subumanas, segundo Barros (2016, p. 51):

O emprego generalizado de mulheres e menores suplantou o trabalho dos homens, pois a máquina reduziu o esforço físico e tornou possível a utilização das “meias-forças dóceis”, não preparadas para reivindicar. Suportando salários ínfimos, jornadas desumanas e condições de higiene degradantes, com graves riscos de acidente.

Com a expansão da indústria e do comércio, houve a substituição do trabalho escravo, servil e corporativo pelo trabalho assalariado em larga escala, do mesmo modo que a manufatura cedeu lugar a fábrica e, mais tarde, à linha de produção (NASCIMENTO E NASCIMENTO, 2018, p. 50).

Nascimento e Nascimento (2018, p. 50 – 51) elencam dentro da Revolução Industrial, aspectos políticos que destacam ser o mais importante à transformação do Estado Liberal e da plena liberdade contratual em Estado Intervencionista. No Estado liberal, os capitalistas poderiam impor ao trabalhador suas condições em relação ao emprego sem qualquer intervenção do Estado, e no Estado Intervencionista, há intervenção do Estado que limita a liberdade das partes na relação de trabalho, intervindo na ordem econômica e social. Relatam ainda sobre os aspectos jurídicos, sendo que as normas jurídicas criadas para proteger o trabalhador foram resultados das lutas dos movimentos sindicais.

No Brasil, somente após a Primeira Guerra Mundial e movimentos operários exigindo melhoras nas condições de trabalho e salários, inicia-se nova ideologia na

política do trabalho arquitetada por Getúlio Vargas no ano de 1930, ano em que o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio começa a criar decretos que regulamentam os principais tópicos da relação de trabalho, com o objetivo de regular e controlar os movimentos trabalhistas que estavam se expandindo (MARTINS, 2009).

Para Nascimento e Nascimento (2018, p. 56):

Os fatores internos mais influentes foram o movimento operário de que participaram imigrantes com inspirações anarquistas, caracterizado por inúmeras greves em fins de 1800 e 1900, o surto industrial, efeito da Primeira Grande Guerra Mundial, com a elevação do número de operários (em 1919, havia cerca de 12.000 fábricas e 300.000 operários) e a política trabalhista de Getúlio Vargas (1930), na atualidade representada no plano legal pela CLT e seus dispositivos sindicais, com alterações, no direito individual. Com ampla legislação esparsa e com a Constituição de 1988.

Para Neto e Cavalcante (2019) com a Revolução de 1930 é que se inicia a fase da oficialização do Direito do Trabalho. Com o governo de Getúlio Vargas, o ideal da intervenção estatal nas relações de trabalho passa a ter aceitação, notadamente, pela influência histórica do modelo corporativista italiano.

Neto e Cavalcante ainda relatam que:

O governo provisório (1930 a 1933) estabeleceu uma série de diplomas legais: (a) Decreto 19.671-A, de 4/2/1931, trata da organização do Departamento Nacional do Trabalho; (b) Decreto 19.770, de 19/3/1931, regula a sindicalização; (c) Decreto 20.303, de 19/8/1931, dispõe a respeito da nacionalização do trabalho na marinha mercante; (d) Decreto 20.465, de 1/10/1931, reforma a legislação das Caixas de Aposentadoria e Pensões; (e) Decreto 21.186, de 22/3/1932, dispõe sobre o horário de trabalho no comércio; (f) Decreto 21.364, de 4/5/1932, regula o horário para o trabalho na indústria; (g) Decreto 21.396, de 12/5/1932, trata das Comissões Mistas de Conciliação; (h) Decreto 21.417-A, de 17/5/1932, regula as condições de trabalho das mulheres na indústria e no comércio; (i) Decreto 21.690, de 1/8/1932, estabelece as Inspetorias Regionais do Trabalho nos Estados; (j) Decreto 22.042, de 3/11/1932, disciplina as condições de aposentadoria e pensões dos marítimos; (k) Decreto 21.175/1932 estabelece a criação da Carteira Profissional (2019, p 34).

Em 1934, sucedeu-se uma grande evolução, onde se tinha o poder constituinte editando a nova constituição que iria elencar alguns pontos do Direito do Trabalho, passando esse a ser um direito garantido pela carta magna do nosso país (MARTINS, 2009).

Neto e Cavalcante afirmam que:

A Carta Constitucional de 1934 assegurava: (a) a ordem econômica, a ser organizada conforme os princípios da Justiça e as necessidades da vida nacional, de modo que possibilitasse a todos existência digna (art. 115); (b) a legislação ordinária deveria promover o amparo da produção, estabelecendo as condições de trabalho, objetivando a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do país (art. 121); (c) a legislação ordinária deveria dispor a respeito do reconhecimento dos sindicatos e das

associações profissionais, assegurando a pluralidade sindical e a completa autonomia dos sindicatos (art. 120), além do reconhecimento das convenções coletivas de trabalho (art. 121, j); (d) a criação da Justiça do Trabalho (2019, p. 34).

Nascimento e Nascimento (2018) expõe que na constituição de 1934, destaca-se o pluralismo sindical, sendo autorizado a criação de mais de um sindicato da mesma categoria por base territorial.

No ano de 1937, temos uma nova ordem constituinte, que criou, a concepção de Estado Novo e algumas restrições aos sindicatos como relata Nascimento e Nascimento:

segundo uma ideia de organização da economia pelo Estado, com um Conselho Nacional de Economia, o enquadramento dos sindicatos em categorias declaradas pelo Estado, nas quais foi proibido mais de um sindicato representativo dos trabalhadores, a proibição de greve como recurso antissocial e nocivo à economia e a continuidade da elaboração de leis trabalhistas de modo amplo (2018, p 57).

Para Barros (2016, p. 56) a Constituição de 1937, trouxe artigos que colocou o trabalho “como dever social, assegurando a todos o direito de subsistir mediante seu trabalho honesto, o qual é um bem que o Estado deve proteger.”

Durante esse período houve ainda a criação da Justiça do Trabalho, que apesar de ser criada com a Constituição de 1937, Delgado (2017, p. 119) afirma que somente após alguns anos esse sistema seria aperfeiçoado, à medida que elevava seu patamar institucional. “A Justiça do Trabalho seria, por fim, efetivamente regulamentada pelo Decreto-lei n. 1.237, de 1.5.1939, sendo instalada e passando a funcionar em 1/5/1941.”

Com essa constituição, também foi instituído o sindicato único, Martins (2012, p. 11) ressalta que

A Constituição de 1937 instituiu o sindicato único, imposto por lei, vinculado ao Estado, exercendo funções delegadas de poder público, podendo haver intervenção estatal direta em suas atribuições. Foi criado o imposto sindical, como uma forma de submissão das entidades de classe ao Estado, pois este participava do produto de sua arrecadação.

No ano de 1943, após muitos avanços no que tange ao Direito Trabalhista, viu-se a necessidade de reunir em um único documento os decretos e normativas esparsas que versavam sobre o tal direito e já haviam sido criadas e promulgadas. Com isso foi aprovado a Consolidação das Leis Trabalhistas pelo Decreto - Lei nº 5.452 de 1º de Maio de 1943, com o objetivo principal de assegurar os direitos e regular as relações trabalhistas individuais e coletivas, assim a CLT não foi somente a junção das leis, mas ainda conforme Delgado (2017) alterou e ampliou a legislação

trabalhista existente, assumindo, desse modo, a natureza própria a um código do trabalho.

Esta ampliação da CLT visou proteger não só os trabalhadores com categoria de classe organizadas que estavam à frente dos movimentos trabalhistas, mas também todo trabalhador independente de classe ou de filiação a sindicato, protegendo desde o trabalhador urbano, em todas suas categorias, até o trabalhador rural.

Pode-se notar que durante toda a história, principalmente no Brasil, os Direitos trabalhistas demoraram para ser reconhecidos e assegurados pelo legislador, sendo que somente em 1943 passa-se a gozar de um documento organizado, que elenca os direitos do trabalhador, demonstrando ser um campo onde tem-se pouco tempo de experiência na seguridade desses direitos (MARTINS, 2009).

Nascimento e Nascimento (2018) na mesma linha destacam que a CLT é a sistematização das leis esparsas existentes na época, acrescidas de novos institutos criados pelos juristas que a elaboraram. Sobre o significado do texto ainda relatam que:

Ressalta-se a importância da CLT na história do direito do trabalho brasileiro pela influência que exerceu e pela técnica que revelou. Todavia, com o tempo cada vez mais, mostraram-se desatualizadas as suas normas para corresponder as novas ideias, diferentes dos princípios corporativos que a informaram, especialmente os seus dispositivos sobre organização sindical. A CLT, embora um marco em nosso ordenamento jurídico, tornou-se obsoleta (2018, p 58).

Na nossa atual Constituição, de 5 de outubro de 1988, elencados como direitos sociais, tem-se o artigo 7º ao artigo 11º tratando sobre os direitos dos trabalhadores. Segundo Martins (2009, p.11): “para alguns autores, o artigo 7º da Lei Maior vem ser uma CLT, tantos os direitos nele albergados.”

A CRFB/88, manteve o sistema do sindicato único, porém valorizou o direito coletivo com a proibição da interferência do Poder Público na organização sindical, iniciando desse modo, segundo Nascimento e Nascimento (2018) uma tentativa de ampliação dos espaços do movimento sindical e enumerou uma série de direitos individuais dos trabalhadores.

Delgado (2017, p. 123) relata que:

Os pontos de avanço democrático são claros na Constituição brasileira. De um lado, assegurou-se, pela primeira vez em 60 anos, liberdade associativa e sindical, com autonomia de organização e gestão para as entidades

sindicais no País, especialmente sem interferência administrativa do Estado (art. 8º, I e II, CF/88). De outro lado, fixaram-se reconhecimento e incentivos importantes para a negociação coletiva trabalhista na sociedade civil, com a interveniência das entidades sindicais de trabalhadores (art. 7º, VI, XIII, XIV e XXVI: art. 8º, III e VI, todos da CF/88).

Delgado (2017) ainda expõe que a CRFB/88 incrementou a expansão da Justiça do Trabalho para todo o interior brasileiro, tanto em primeira instância quanto no plano dos tribunais. Ainda relata que a Carta Magna de 1988 “conferiu novo perfil e novas estruturas, garantias e atribuições ao Ministério Público do Trabalho, tornando-o poderoso órgão agente, judicial e extrajudicial, além da clássica função de órgão interveniente nos processos (art. 127, caput, e art. 129, II, II e IX, CF/88).”

Após a explanação histórica nota-se que os direitos trabalhistas foram adquiridos com a evolução cultural da sociedade do século XIX e ainda das mudanças econômicas-sociais e políticas vivenciadas (DELGADO, 2018, p. 98 e 99).

Vemos então que os direitos trabalhistas existentes são resultados de lutas de classe e de várias revoluções que buscaram trazer para a realidade da relação trabalhista a aplicação de princípios básicos da dignidade humana e da proteção do hipossuficiente. Ou seja, beneficiando e protegendo a parte mais fraca da relação trabalhista que é o trabalhador.

2.1.2 A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

Ao falarmos da história do trabalho se faz necessário relatarmos sobre um dos pontos mais importantes: a Organização Internacional do Trabalho – OIT. A Organização Internacional do Trabalho é um órgão das Nações Unidas que procura fomentar a Justiça Social e os direitos humanos e laborais mundialmente reconhecidos (MARTINEZ, 2018).

A OIT começou a ser idealizada no início do século XIX, quando foi formada a Comissão de Legislação Internacional do Trabalho, sendo que um dos principais fatores para a criação da comissão foi a Primeira Guerra Mundial (NETO E CAVALCANTE, 2019).

A Organização foi definitivamente criada no ano de 1919, pelo Tratado de Versalhes, e é conhecida como o primeiro organismo especializado das Nações Unidas (MARTINEZ, 2018).

Leite (2018, p.893) ressalta:

Criada pelo Tratado de Versailles (Parte XII), em 1919, sobre o fundamento de que a justiça social é a base para a promoção universal da paz permanente, as atividades da Organização Internacional do Trabalho – OIT, consistem, basicamente, na proteção e promoção mundial dos direitos humanos no campo das relações de trabalho.

Neto e Cavalcante (2019, p. 203) relatam que “a OIT foi instituída e tinha sua estrutura, seu funcionamento e suas finalidades disciplinadas nos arts. 387 a 427, Parte XIII, do Tratado de Versailles.” E ainda em 1944 foi aprovada a Declaração Referente aos Fins e Objetivos da OIT, que elencava os princípios fundamentais que norteavam a OIT.

São os princípios fundamentais da OIT: o trabalho não é uma mercadoria; a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável a um progresso ininterrupto; a penúria, seja onde for, constitui um perigo para a prosperidade geral; a luta contra a carência, em qualquer nação, deve ser conduzida com infatigável energia, e por um esforço internacional contínuo e conjugado, no qual os representantes dos empregadores e dos empregados discutam, em igualdade, com os dos Governos, e tomem com eles decisões de caráter democrático, visando o bem comum.

A OIT relata que sua fundação tem como objetivo promover a justiça social. A Organização é a única agência das que pertence às Nações Unidas que tem estrutura tripartite, na qual representantes de governos, de organizações de empregadores e de empregados de 187 Estados-membros participam em posições igualitárias das diversas instâncias da Organização.

Segundo Neto e Cavalcante:

A Conferência Internacional da OIT preocupa-se com a justiça social necessária para a garantia da paz universal e permanente; o crescimento econômico que é essencial, mas não suficiente para assegurar o progresso social e a erradicação da pobreza; a garantia de princípios e direitos fundamentais no trabalho reveste-se de uma importância ao assegurar aos interessados a possibilidade de reivindicar livremente e em igualdade de oportunidades uma participação justa nas riquezas para as quais tenham contribuído, assim como o desenvolvimento pleno do seu potencial humano e a existência de uma situação de crescente interdependência econômica (2019, p. 204).

A OIT é dirigida por um Conselho de Administração que se reúne três vezes ao ano na cidade de Genebra, na Suíça. Esse conselho tem como atribuição básica a elaboração e o controle de execução das políticas e programas da OIT. Sendo que as atribuições deliberativas do órgão cabem à Conferência Internacional do Trabalho (MARTINEZ, 2018, p. 113).

A OIT é composta de 3 órgãos: a Conferência ou Assembleia Geral, o Conselho de Administração (CA) e a Repartição Internacional do Trabalho (RIT). A constituição e a atuação desses órgãos possuem a forma de colegiado, nos quais participam representantes de governos, associações sindicais de trabalhadores e empregadores (NETO E CAVALCANTE, 2019, p. 206).

Os atos normativos da OIT compreendem: as convenções, as recomendações e as resoluções que constituem o Código Internacional do Trabalho, sendo que as resoluções e outros documentos constituem os seus anexos (NETO E CAVALCANTE, 2019).

No Brasil, a OIT está presente desde a década de 1950, com programas e atividades que refletem os objetivos da Organização ao longo de sua história. E também no Brasil, além de zelar pelos atos normativos que são de praxe dentro do direito do trabalho a OIT se caracteriza pelo apoio ao esforço nacional de promoção do trabalho decente, que envolve temas como o combate ao trabalho forçado, ao trabalho infantil e ao tráfico de pessoas, assim como a promoção do trabalho decente para jovens e migrantes e da igualdade de oportunidades e tratamento, entre outros.

A OIT através de suas convenções, que são tratados internacionais, nos quais seus Estados-Membros se submetem aos princípios, referenciais e comportamentos adotados pelo tratado, que ainda como previsto na legislação, para que seja válido no Estado-Membro é necessário que seja ratificado (MARTINEZ, 2018).

Ainda, segundo Martinez (2018), as normas internacionais que geralmente são produzidas pela Organização, ocorrem “a partir da evidência de um problema transcendente e impactante envolvendo os interlocutores sociais no âmbito das relações de trabalho”.

Assim, vemos que, no plano mundial, a OIT é um órgão que ganhou espaço internacionalmente ao longo dos anos, fazendo trabalhos e normas para evitar o descaso e os maus tratos com os trabalhadores. Sendo que hoje com mais de 50 anos de experiência em cooperação para o desenvolvimento em todos os continentes e em todas as etapas de desenvolvimento, a OIT tem hoje mais de 600 programas e projetos em mais de 100 países, com o apoio de 120 parceiros de desenvolvimento.

Leite (2018, p. 894) conclui dizendo que “pode-se dizer que a OIT é uma agência multilateral ligada a Organização das Nações Unidas (ONU), especializada nas questões do trabalho.

2.1.3 O CONTRATO DE TRABALHO

Após toda a historicidade dos direitos trabalhistas adquiridos pelos empregados, outro modo de assegurar os direitos e vincular o empregado ao empregador é o Contrato de Trabalho.

O Contrato de Trabalho tem seu conceito previsto no artigo 442 da CLT que expõe que “Contrato individual de trabalho é acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”.

Delgado (2017, p. 574) define o contrato de trabalho como “o negócio jurídico expresso ou tácito mediante o qual uma pessoa natural obriga-se perante pessoa natural, jurídica ou ente despersonalizado a uma prestação pessoal, não eventual, subordinada e onerosa de serviços.”

Neto e Cavalcante (2017, p. 62), conceituam o Contrato de Trabalho como sendo:

O negócio jurídico em que a pessoa natural, na qualidade de empregado, se obriga, mediante o pagamento de salário, a prestar trabalho não eventual para outra pessoa, natural ou jurídica, denominada empregador, a quem fica juridicamente subordinada. Contrato de trabalho é a denominação que a lei brasileira dá à relação jurídica entre empregado e empregador (relação de emprego).

O contrato de trabalho também pode ser conceituado como o negócio jurídico em que o empregado, pessoa natural, presta serviços de forma pessoal, subordinada e não eventual ao empregador, recebendo, como contraprestação, a remuneração. Sendo que como objeto imediato do contrato de trabalho temos a prestação do serviço e como objeto mediato o trabalho em si que é considerado o bem jurídico da relação (GARCIA, 2018, p. 125).

Para que o Contrato de Trabalho seja válido é necessário observar os elementos que devem estar presentes na sua pactuação, sendo aplicado de forma subsidiária o Código Civil, sendo o artigo 104 nos apresenta que:

Art. 104. A validade do negócio jurídico requer:
I - agente capaz;
II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável;
III - forma prescrita ou não defesa em lei

Sendo então o Contrato de Trabalho definido como negócio jurídico, é regido pelos mesmos elementos de celebração de contratos do Código Civil (CORREIA, 2018).

Neste contexto Leite (2018, p. 166) relata que do contrato de trabalho se resulta a “*relação de emprego*” e distingue-se da relação de trabalho que não precisa de contrato. Ainda ressalta:

o relevante papel do contrato de trabalho numa sociedade pluralista e democrática, uma vez que constitui:

- base jurídica entre empregados e empregadores;
- meio de preservação da dignidade humana;
- meio de afirmação da vontade individual;
- instrumento de preservação da ordem social;
- integração da ordem jurídica.

Leite (2018) ainda destaca que os critérios para que seja caracterizada a relação de emprego é necessário saber os conceitos de empregado e empregador. Assim elenca como características principais: pessoalidade, não eventualidade, subordinação hierárquica ou jurídica e onerosidade. Sendo que para existir a relação de emprego é necessário a presença de todos esses elementos.

Carrion (2018) na mesma linha destaca que “Para conceituar o contrato de trabalho a doutrina vincula-se aos elementos caracterizados da noção de empregado, ou seja, os que constam no art. 3º”.

Assim, o conceito de empregador pode ser encontrado no artigo 2º da CLT, sendo que “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.

Garcia (2018) expõe que empresa é a atividade econômica organizada, destinada à produção ou à circulação de bens ou de serviços no mercado e empresário é quem exerce a atividade de empresa.

Destaca-se que na relação de trabalho, o empregador surge como quem proporciona a oportunidade do emprego. Podendo ser pessoa física, jurídica ou até entes despersonalizados que possam contratar. Entretanto o empregador assume os riscos da atividade laborada e dará as orientações das tarefas (MARTINEZ, 2018, p. 272).

No parágrafo 1º do artigo 2º, a CLT expõe que equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as

instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados (BRASIL, 1943).

O parágrafo 2º ressalta que as empresas que integram um grupo econômico serão solidariamente responsáveis pelas obrigações da relação de emprego, quando estiverem sobre a direção, controle ou administração uma da outra. E ainda no 3º destaca-se que para ser caracterizado grupo econômico é necessário a demonstração de interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas que o integram (BRASIL, 1943).

Correia (2018, p. 332) neste mesmo contexto relata que “ao estudarmos a figura do empregador, é importante memorizarmos os seguintes institutos: grupo econômico, sucessão trabalhista e poderes do empregador”.

Nascimento e Nascimento se referem ao grupo econômico como grupo de empresas, que é caracterizado pelos seguintes elementos:

Primeiro, o grupo é uma forma de concentração econômica entre empresas que mantêm a personalidade jurídica, mas, não obstante, se unem *mediante direção econômica unitária* para cooperação empresarial numa estratégia de expansão.

Segundo, esse grupo será de empresas, o que exclui outros tipos de empregadores não constituídos sob a forma de empresa, como as associação de direito civil, os profissionais liberais empregadores, os entes da administração pública etc.[...]

Terceiro, as empresas integrantes do grupo devem manter uma relação entre si: para alguns, uma relação de dominação entre a empresa principal e as empresas subordinadas; para outros não há necessidade dessa configuração, basta uma relação de coordenação entre as diversas empresas sem que exista uma em posição predominante [...] (2018, p. 264).

Sobre a sucessão trabalhista Leite (2018, p. 259) cita o Enunciado 13 aprovado pela 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, na qual relata que é cabível a responsabilidade solidária do sucedido e do sucessor pelos créditos trabalhistas antes do trespasse do estabelecimento.

Na sucessão trabalhista, conforme nova redação, todas as obrigações trabalhistas serão de responsabilidade do novo sucessor, mesmo que estas tenham sido contraídas no momento da prestação de serviço para o sucedido. Assim, o sucessor tem a responsabilidade sobre todos os débitos trabalhistas, mesmo que tenham sido adquiridos antes de responder pela empresa (CORREIA, 2018).

Sobre o poder do empregador, Correia (2018) expõe que, como o empregador assume os riscos da atividade econômica, organiza e controla a prestação de serviços, aplicando, quando necessário, penalidades aos trabalhadores. Possui o empregador: o poder de organização, que consiste na

distribuição das tarefas aos empregados, fixação do horário, utilização de uniformes, entre outros; o poder de controle, no qual o empregador fiscaliza as tarefas executadas, verifica o cumprimento da jornada de trabalho e protege o seu patrimônio; e o poder disciplinar no qual o empregador poderá aplicar penalidades quando o empregado desobedecer as ordens dadas por ele.

Garcia (2018, p. 324) ressalta que o poder do empregador é diretivo, que segundo ele “é entendido como a prerrogativa do empregador de dirigir, regulamentar, fiscalizar e disciplinar o trabalho prestado pelo empregado.”

O conceito de empregado encontra-se no artigo 3º da CLT, o qual descreve que: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Carrion (2018) relata que o presente artigo, ao descrever que *considera-se empregado* este se encaixa como o sujeito de uma relação de trabalho subordinado, protegido pelo Direito do Trabalho.

Martinez conceitua o empregado como:

sujeito prestador do trabalho, vale dizer, aquele que pessoalmente, sem auxílio de terceiros, despende, em caráter não eventual e sob direção alheia, sua energia laboral em troca de salário; aquele que, por não exercer atividade por conta própria, não assume riscos da atividade na qual está incurso (2018, p. 220).

Nascimento e Nascimento (2018) apontam cinco requisitos para a caracterização de empregado, sendo eles: i) Pessoa física: empregado é pessoa física ou natural; ii) Continuidade: é necessário que haja a permanência da prestação de serviços; iii) Subordinação: nesta característica, o empregado exerce a sua atividade sob a dependência do seu empregador; iv) Salário: o empregado presta o serviço mediante a retribuição de valores; v) É a pessoalidade: na qual o empregado presta os serviços pessoalmente, não podendo transferir a execução desses.

Nascimento e Nascimento (2018, p. 201) conclui dizendo que “empregado é a pessoa física que presta pessoalmente a outros serviços não eventuais, subordinados e assalariados”.

A relação empregatícia resulta de uma série de fatores sendo eles: a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; b) prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador; c) também efetuada com não

eventualidade; d) efetuada ainda sob subordinação ao tomador dos serviços; e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade (DELGADO, 2017, p. 313).

Para Calvo, as principais características do contrato de trabalho (2016, p. 151) são: “bilateral, consensual, oneroso, comutativo, sinalagmático e de trato sucessivo. É um contrato de atividade.”

Martinez (2018, p. 201) ressalta que “ao tratar-se das modalidades contratuais de emprego serão analisadas as variáveis em função do ajuste, do tempo de duração do vínculo e do modo de execução dos serviços”.

Os tipos de ajustes são: a) ajuste expreso escrito, quando existe um contrato escrito que regula a relação trabalhista; b) ajuste expreso verbal, quando há somente a expressão oral de alguns aspectos sobre o contrato e que, por ser um acordo de vontades entre as partes, irá produzir efeitos jurídicos, obrigando reciprocamente as partes; c) ajuste tácito, neste não existência ajustes escrito ou verbal, é retirado do comportamento, das partes, na qual há a prestação de serviços de alguém sem a objeção de quem é dirigida, deste comportamento é viabilizada a indicativa de um vínculo de emprego (NASCIMENTO E NASCIMENTO, 2018, p. 187).

Quanto ao tempo de duração Martinez (2018, p.202) expõe que os contratos de trabalho podem ser celebrados por tempo indeterminado ou determinado.

Os contratos de emprego por tempo indeterminado constituem a regra das modalidades contratuais quanto ao tempo de duração. Anote-se que a indeterminação não sugere, nem de longe, a ideia de perpetuação. Os contratos por tempo indeterminado apenas não têm termo certo, mas podem findar a qualquer instante por iniciativa de um dos sujeitos envolvidos, desde que prestado o aviso prévio nos termos da lei e indenizados os prejuízos decorrentes da rescisão unilateral.

Os contratos de emprego por tempo determinado, por outro lado, são aqueles ajustes cuja vigência depende de termo prefixado, da execução de serviços especificados ou, ainda, da realização de certos acontecimentos suscetíveis de previsão aproximada. Em suma: os ajustes por tempo determinado são assim intitulados porque produziram efeitos até o advento de um termo final ou até o momento em que sejam atingidos os propósitos neles inseridos. O termo final ou termo prefixado será obtido quando alcançado o derradeiro dia do ajuste (exemplo: contratação de experiência); os propósitos contratuais serão alcançados quando concluído um serviço especificado (exemplo: contrato de obra certa) ou quando concretizado um acontecimento suscetível de previsão apenas aproximada (exemplo: contrato de safra).

Nascimento e Nascimento (2018, p. 187) ainda destacam que a diferença entre o contrato de trabalho por tempo indeterminado e por tempo determinado “depende simplesmente de ver se na sua formação as partes ajustaram ou não o

seu termo final. Se houve o ajuste quanto ao termo final, o contrato será por prazo determinado”.

Sobre o modo de execução dos serviços Martinez (2018, p. 203) ressalta que o contrato de trabalho pode ser singular ou por equipe, sendo que:

Os contratos de emprego singulares são aqueles cuja execução depende do exercício de atividades de apenas um sujeito. Este, numa atuação individual, será o único exigido no tocante à prestação do serviço e o único para quem se destinará o pagamento dos salários ajustados. Exemplos dessa contratação são encontrados amiúde no cotidiano, uma vez que representam a imensa maioria dos ajustes de emprego. Encontramos contratos de emprego singulares por toda parte: balconistas, recepcionistas, secretárias, caixas, motoristas de ônibus, vendedores etc.

Os contratos de emprego por equipe, por outro lado, são aqueles cuja execução depende do exercício de atividades de um feixe de indivíduos. A atuação singular de cada um dos integrantes da equipe é complementar em relação à dos demais, de modo que não seria possível falar em resultado senão mediante a concentração de esforços de todos juntos, cada um realizando uma função específica. O exemplo mais perfeito apresentado pela doutrina é, sem dúvida, aquele que diz respeito à contratação de uma orquestra. Nessa situação, o contratante não deseja ouvir unicamente violinos, oboés ou pianos. O tomador dos serviços deseja que os sons se envolvam de modo complementar, o que somente ocorrerá se forem enfeixados vários músicos, mediante uma contratação comum que os interligue.

Assim, o Contrato de Trabalho pode ser definido como um ato formal que vincula o empregado ao empregador e tem como principal prova desse vínculo a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), que é o documento oficial que deverá conter todas as anotações do negócio jurídico (Ex: Nome do empregador, função do labor, salário, férias, etc.) sendo vinculado ao empregador fazer as anotações reais do contratado e suas modificações, anotando na CTPS os eventos que ocorrem na relação de trabalho (BARROS, 2016).

2.2 O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

2.2.1 ALTERAÇÕES ANTES DA REFORMA

Antes de listar-se o que cabe a esse capítulo vale ressaltar que a Lei 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista não foi a única mudança significativa em nossa legislação trabalhista. Embora a Constituinte vigente ser a de 1988, quando se trata de regulamentação no direito do trabalho há que se expor outras normas que modificaram a legislação trabalhista. Nascimento e Nascimento

(2018, p. 63) destacam que “A legislação trabalhista está fundada em três diferentes grupos de leis, cada qual com um sentido diferente, a saber: a CLT, a Constituição Federal e as leis esparsas”.

Nascimento e Nascimento (2018, p. 64) destacam mudanças importantes para a legislação trabalhistas de três governos diferentes. No governo do presidente Luiz Inácio Lula da Silva, que era ex-dirigente sindical, teve destaque as mudanças nas leis sindicais. Apesar de não ter atualizado a CLT, foram aprovadas novas leis, que alteravam/instituíam:

- 1) O retorno ao sistema de pagamento do salário-maternidade, pela empresa, eis que ele vinha sendo feito diretamente pelo INSS, mediante compensação com recolhimentos de contribuições previdenciárias (Lei n. 10.710, de 5.8.2003; 2) o *Estatuto do Idoso* que protege as pessoas com idade igual ou superior a 60 anos contra a discriminação em qualquer trabalho ou emprego (Lei n. 10.741, de 3.10.2003); 3) o *Programa Nacional de Estímulos ao Primeiro Emprego para Jovens* (Lei 10.748, de 22.10.2003); 4) a autorização para desconto em folha de pagamento de valores de *empréstimo bancário*, financiamento ou arrendamento mercantil do empregado (Lei n. 10.820, de 17.12.2003); 5) as hipóteses legais que configuram *condição análoga à de escravo* (Lei n. 10.803, de 11.12.2003); 6) o reajuste do *valor do salário mínimo* (Lei n. 10.888, de 24.6.2004) e 7) a autorização de *saque dos depósitos do FGTS diante da necessidade pessoal cuja urgência e gravidade decorram de desastre natural*, pelo trabalhador residente em áreas comprovadamente atingidas (Lei n. 10.878, de 8.6.2004) (2018, p.64).

No governo Dilma Rousseff, a lei do aviso-prévio foi alterada para que fosse cumprido o previsto na constituição de 1988, sendo o tempo de aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço do empregado (NASCIMENTO E NASCIMENTO, 2018, p. 65).

Após o impeachment de Dilma, o governo foi assumido pelo então vice-presidente Michel Temer. Foi durante o seu governo foi aprovada a proposta de lei conhecida como Reforma Trabalhista, que após amplo debate nas casas legislativas foi aprovada através da Lei 13.467 em 13 de Julho de 2017. Esta nova Lei alterou as Leis nº 6.019/74, 6.036/90 e 8.212/91, para adequar a legislação às novas relações de trabalho (NASCIMENTO E NASCIMENTO, 2018, p. 65).

Os doutrinadores, ainda destacam as seguintes alterações no texto da CLT:

A caracterização do grupo econômico e do tempo à disposição do empregador; a prevalência do negociado pelo legislado; a responsabilidade do sócio retirante; a regulamentação legal da prescrição de pretensão que envolva pedido de prestações sucessivas; a aplicabilidade da prescrição intercorrente; o fim da jornada *in itinere*; o trabalho em regime de tempo parcial; os acordos de compensação e banco de horas; a compensação relativa ao intervalo intrajornada não cumprido; o teletrabalho; a reparação de danos de natureza extrapatrimonial; a permissão do trabalho em

atividades insalubres de grau médio e mínimo por empregada gestante; o trabalho intermitente; a sucessão trabalhista; as parcelas que integram o salário; a equiparação salarial; a rescisão contratual; as cláusulas compromissórias de arbitragem; a representação de empregados por comissões trabalhadores; o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical; a vedação da ultratividade das normas coletivas; a prevalência dos acordos coletivos sobre convenções coletivas; a edição e alteração de Súmulas; a contagem de prazos judiciais; a gratuidade da justiça; os honorários de sucumbência; a litigância de má-fé; a execução de incompetência territorial; o ônus da prova; a inicial da reclamação trabalhista; o preposto da empresa; a audiência trabalhista; a revelia; a desconsideração da personalidade jurídica; a homologação de acordo extrajudicial; a execução trabalhista; e os recursos trabalhistas (NASCIMENTO E NASCIMENTO, 2018, p. 65).

A Reforma Trabalhista, por meio da Lei nº 13.467/17, foi uma das maiores mudanças da legislação trabalhista, alterando e acrescentando vários artigos na CLT. Neto e Cavalcante (2019, p 47) ainda destacam que “a CLT sofreu uma série de alterações no campo do Direito Individual do Trabalho, com alterações e inovações legais prejudiciais aos trabalhadores, além da fixação da prevalência do negociado em relação ao modelo legal”.

Após a Lei 13.467/2017, algumas normas foram elaboradas para modificar pontos que não foram tão aceitos e pontos que não foram abordados pela lei.

2.2.2 O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E SUAS CARACTERÍSTICAS

O contrato de trabalho intermitente foi acrescentado na CLT pela lei conhecida como Reforma Trabalhista. Sendo que esta modalidade, já existente em outros países, foi importada do estrangeiro e aplicada com a reforma.

Alves (2018) destaca que na Espanha o contrato de trabalho intermitente é conhecido como “fixo-descontínuo”, no qual é um contrato por tempo indeterminado que possui características de serem fixos e descontínuo que se repete em datas certas. Assim é aplicado o regulamento do contrato a tempo parcial celebrado por tempo indeterminado.

Colagno (2018), ressalta que no Reino Unido há a existência do contrato de trabalho intermitente conhecido como trabalho “zero hora”. Essa modalidade atribui ao empregador o dever de ficar 24 horas por dia disponível, deixando este vulnerável, prevendo somente condições ao empregador.

Em Portugal, Alves destaca que:

De início, a primeira definição do art. 157º do Código do Trabalho, concentra a intermitência na atividade exercida pela empresa: “Em empresa que atividade com descontinuidade ou intensidade variável, as partes

podem acordar que a prestação de trabalho seja intercalada por um ou mais períodos de inatividade” (2018, p. 14).

Alves (2018) ressalta também que durante o período de inatividade o empregado receberá do empregador, o valor de compensação retributiva ou, de 20% da retribuição base com periodicidade igual à de retribuição.

Sobre a regulamentação do Contrato de Trabalho Intermitente, Silva (2017) critica que:

o art 452-A oficializa não somente o “bico”, mas também o contrato-zero. Causou furor o contrato-zero quando alguns países, como a Inglaterra, o instituíram e, de fato, mal se podia imaginar que a legislação brasileira fosse incorporar esse conceito extremamente controvertido de manter empregados registrados sem assegurar salário nem trabalho.

Essa crítica se dá pela regulamentação do presente contrato no Brasil, que para ter a previsão correta o artigo 443 da CLT foi editado pela Lei 13.467/2017, acrescentando a previsão do trabalho intermitente, sendo:

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**.

Ainda no mesmo dispositivo foi acrescentado o parágrafo terceiro que expõe o conceito do contrato de trabalho intermitente, qual seja:

§ 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.

Neto e Cavalcante (2019) consideram o trabalho intermitente no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, e ainda ocorre a alternância de períodos da prestação de serviços e de inatividade, sendo estes determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador.

Correia (2018) relata que:

O contrato de trabalho intermitente corresponde a uma nova figura contratual que não pode ser classificada simplesmente no binômio prazo determinado ou indeterminado, pois guarda características inerentes a cada uma dessas duas figuras. Os períodos de inatividade corresponderiam a hipóteses de suspensão do contrato de trabalho, pois o trabalhador, além de não prestar os serviços, não será remunerado e não terá o tempo de serviço computado.

Neste mesmo sentido Martinez (2018) relata que o trabalho intermitente é caracterizado pela licitude da conduta do empregador em admitir o empregado

sendo que pagará somente quando necessários os serviços do empregado, apenas as horas laboradas sem que se estipule uma jornada fixa mínima de trabalho ou uma carga semanal fixa mínima a ser cumprida.

Nesta mesma linha Carrion (2018, p.396) conceitua o trabalho intermitente como sendo:

Uma nova modalidade de contrato de trabalho, um misto de contrato a prazo, com início e fim, e do contrato indeterminado, pois exige um motivo para ter prazo, basta a necessidade do empregador.

Cabe ressaltar ainda que Garcia (2017) expõe que

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. (p. 145)

Assim, vê-se que o contrato de trabalho intermitente é conceituado como aquele em que a prestação de serviços pelo empregado não é contínua, ficando inativos por meses, dias ou horas, conforme contrato estabelecido pelas partes (LEITE, 2018).

Sobre a alteração do artigo 443 da CLT feita pela Lei 13.467/2017, Silva (2017, p. 46) expõe:

Aqui no art. 443 houve apenas sua inserção conceitual, a fim de que não se alegasse que a definição de contrato de trabalho fosse incompatível com uma negociação que pode representar zero hora de trabalho e zero real de salário. Conseguiu-se criar a figura do contrato de soma zero.

Esta nova modalidade de contrato de trabalho, está regulada pelo artigo 452-A da CLT que dispõe:

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.

Sobre esse ponto, Nascimento e Nascimento (2018) apontam para a necessidade do contrato ser celebrado por escrito, especificando o valor da hora de trabalho, sendo que esta não poderá ser inferior ao valor horário do salário mínimo dos empregados que desenvolvem a mesma função para o empregador. Assim, o empregado intermitente não poderá receber salário proporcional inferior ao devido aos demais empregados que exerçam a mesma função no estabelecimento.

Neto e Cavalcante destacam que:

O contrato deve ser escrito, além do registro na CTPS do empregado, ainda que tenha sido previsto em negociação coletiva (art. 611-A, VIII). Portanto, não se admite contrato de trabalho intermitente verbal ou tácito. (2019, p. 1080)

Sobre o acréscimo do artigo 452-A, Silva (2017, p. 48) expõe:

A inserção do art. 452-A ao corpo da CLT, prevendo uma modalidade de contrato de trabalho intermitente, representa uma das grandes inovações da reforma de 2017, certamente a ser inserida na lista das quatro ou cinco maiores quebras de paradigma. Por cautela, o legislador fez constar sua previsão no próprio conceito de contrato de trabalho (art. 443, caput) e, ainda, um esforço conceitual (art. 443, § 3º), antes de se lançar à regulamentação dessa novidade (art. 452-A, com nove parágrafos). A gênese e a disciplina desse contrato de trabalho intermitente atearão fogo sobre a literatura juslaboral, pois se parte do zero nesse segmento, sem paralelos na legislação nacional.

Neste mesmo ponto, Garcia (2018) ressalta a jornada de trabalho do contrato intermitente, que é móvel e mais flexível, sendo pago ao empregado somente o que realmente foi trabalhado. Diferentemente dos contratos de trabalho típicos que vemos no cenário trabalhista, aqui o empregador convoca o empregado no momento em que precisa dos serviços dele e o paga o que foi laborado durante o período.

Ainda no artigo 452-A no seu parágrafo 1º o legislador impôs que “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.”

Sobre este dispositivo Carrion (2018, p. 397) destaca que:

Convocará: o empregador terá uma série de empregados cadastrados, que poderão ser chamados para novos trabalhos, novos períodos. Serão convocados por qualquer meio de comunicação. A única obrigação do empregador será informar a jornada de trabalho com três dias de antecedência.

Nesta mesma linha Silva (2017) afirma que o empregador deverá convocar o empregado com 3 dias de antecedência. Podendo assim, se organizar para estar presente no local de prestação de serviço no dia convocado.

Correia (2018) ainda expõe que a importância da comunicação ser feita por um meio de comunicação eficaz como o e-mail, Whatsapp, Facebook, etc, para evitar discussões quanto ao recebimento do mesmo.

Sendo que, conforme o parágrafo 2º do mesmo artigo relata que “recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.”

Assim, Silva (2017) também expõe que o empregador poderá recusar o convite até um dia útil antes. E ainda, como explícito no próprio dispositivo de lei, o silêncio do convocado presume a recusa do chamado pelo mesmo.

Vemos então que o empregado tem a faculdade de recusar o chamado do empregador, que conforme o parágrafo 3º do artigo 452-A da CLT, “a recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.”

Carrion (2018, p. 397) afirma que:

convocado, o empregado terá 24 horas para responder se aceita ou não o trabalho, não respondendo, significa o não aceite. Não tem a obrigação de aceitar, não existe vínculo entre empregado e empregador.

Ainda no mesmo artigo 452-A temos os parágrafos 4º, 5º e 6º regulando esta espécie de contrato sendo eles:

§ 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.

Sobre esse ponto Silva (2017, p. 50) expõe:

há a criação de multa pecuniária para o empregado que faltar ao chamado, no valor de metade da diária a que teria direito se houvesse comparecido (§ 4º); por se tratar de contrato precário e com rendimentos baixos, a indenização de metade da diária a ser paga ao empregador parece também bastante ousada por parte do legislador e certamente haverá embaraços quando ele pretender cobrá-la; por exemplo, não está claro se ele pode reter da próxima diária o valor da multa pela ausência em dia anterior, porque, neste caso, ele estará retendo nada menos do que 50% da paga o empregado;

Nesta mesma linha Correia (2018) expõe que a multa prevista no § 4º é inédita podendo ser aplicada tanto para o empregado quanto para o empregador caso não ocorra a prestação de serviços, que corresponde a 50% da remuneração que seria paga pelo período.

Garcia (2017) relata que, caso haja a remuneração pelo tempo à disposição do empregador, ficará descaracterizado o contrato de trabalho intermitente, sendo que durante o período de inatividade o empregado não será remunerado e nem ficará à disposição do empregador.

Carrion destaca que:

No período sem trabalho e, portanto, sem contrato o empregado pode prestar serviço para outros contratantes, empregadores. Não existe vínculo de trabalho entre empregado e possível empregador, não existe contagem

do tempo de trabalho e não existe vínculo do empregado com o empregador (2017, p. 397).

No parágrafo 6º vemos alguns apontamentos que destacam o acerto referente ao pagamento de uma espécie de acerto entre o empregador e o empregado, quais sejam:

§ 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.

Assim cabe ressaltar que conforme Carrion (2018) expõe que:

Ao final de cada período: não existe rescisão e sim término do contrato. No fim do período acordado, o empregado tem direito a receber: remuneração, férias proporcionais com um 1/3, décimo terceiro proporcional, descanso semanal remunerado e adicionais (adicional noturno, insalubridade/periculosidade, entre outros) (p.397)

Vemos então que após cada período de prestação de serviço, o contrato de trabalho na espécie intermitente fica suspenso, tendo o empregado a faculdade de fazer contratos com outros empregadores, sendo que durante o período de inatividade, não há vínculo empregatício com o contratante do serviço intermitente.

Sobre a regular aplicação do contrato de trabalho intermitente, temos ainda os seguintes parágrafos do artigo 452-A:

§ 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.

Correia (2018) ressalta que o empregador é obrigado a realizar o recolhimento do FGTS e da contribuição previdenciária conforme os valores da remuneração do período da prestação de serviços devendo ainda o empregador apresentar os comprovantes do cumprimento das obrigações.

Nesta mesma linha Neto e Cavalcante expõe que:

Os valores a título de INSS e FGTS serão calculados com base nos valores pagos no período mensal, devendo o empregador fornecer ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações (2018, p. 1081).

Martines (2018) também afirma que o depósito do FGTS e o recolhimento da contribuição previdenciária deverá ser feita com base nos valores pagos pelo período trabalhado.

Nascimento e Nascimento (2017) relatam que após doze meses de prestação de serviço, o empregado adquire o direito de usufruir nos próximos doze meses de trinta dias de férias, sendo que nesse período o empregador não poderá convocar o empregado para trabalhar.

Silva afirma que:

há previsão para gozo de férias anuais, pois esse direito está assegurado na CF(art. 7º, XVII), mas o legislador, no particular, admite que as férias sejam desprovidas de pagamento; o empregado entrará em descanso por um mês (o que pode ser superior ao 30 dias previstos para os demais trabalhadores), mas não tem assegurada nenhuma remuneração, exceto a média dos dias trabalhados no ano anterior; é duvidosa a constitucionalidade das férias gozadas não remuneradas, pois a norma constitucional é expressa ao Bse referir a gozo de férias anuais remuneradas; (2017, p. 51).

Carrion (2017) ainda afirma que a lei não deixa claro quanto ao período de 12 meses ser de tempo trabalhado ou somente após 12 meses da primeira contratação.

Assim expõe que:

Entendo que serão 12 meses de trabalho contínuo para o mesmo empregador, independentemente de quantidade de horas mês, o empregado deve trabalhar todos os meses. Nesse mês de férias não poderá ser convocado por este empregador, mas pode ser contratado por outro contratante (p. 398).

Cabe ressaltar também que alguns artigos que regulavam o contrato de trabalho intermitente e foram acrescentados pela MP 808/2017, perderam a vigência sendo que assim a sua aplicação foi suspensa.

Concluindo, podemos afirmar então que o contrato de trabalho intermitente tem como sua principal característica a discricionariedade que o empregador possui em convocar o empregado no momento em que realmente precisar da prestação do serviço. Sendo desvinculado deste enquanto estiver em seu período de inatividade. Ainda cabe ressaltar que tanto a remuneração quanto os encargos trabalhistas irão variar de acordo com o que o empregado recebe pelo período trabalhado, que não poderá ser menor do que o valor do salário/hora mínimo da categoria.

2.3 IMPACTOS DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

2.3.1 COMPARAÇÃO ENTRE CONTRATO INTERMITENTE E OS CONTRATOS TÍPICOS DA CLT

No capítulo anterior, vimos que o Contrato Intermitente é considerado como a prestação de serviço, com subordinação, não contínua, na qual ocorre a alternância de períodos de serviços e de inatividade, o qual será determinado em horas, dias ou meses. Sendo que durante o período que o empregado está em inatividade, terá a opção de pactuar contrato de trabalho, intermitente ou não, com outros empregadores (GARCIA, 2018).

Na Contratação de empregado intermitente, o empregador possui a discricionariedade de escolher o momento de solicitar os serviços do empregado, sendo que ao convocá-lo, o empregador poderá controlar suas despesas e necessidades em relação a prestação de serviço do empregado. Ou seja, o contrato de trabalho intermitente veio com o intuito de dar respaldo legal ao empregador para contratar conforme necessita.

Conforme doutrinador Gustavo Filipe Barbosa Garcia:

Na realidade, essa modalidade de trabalho pode favorecer a parte mais forte da relação de emprego, permitindo ao empregador a busca pelo lucro sem assumir o risco inerente à atividade desempenhada. Além da ausência de demonstração científica de que a medida em questão é apta a reduzir os níveis de desemprego, em termos práticos, o empregado dificilmente conseguirá conciliar mais de um emprego, ao não saber com maior antecedência o período de trabalho que será efetivamente permitido, bem como quanto tempo ainda terá disponível a cada dia para realizar outras tarefas (GARCIA, 2018, p. 142).

Nas novas modalidades de contrato de trabalho, vemos a grande diferença entre elas e as formas de contratos que já existiam na Consolidação das Leis trabalhistas, como o contrato de trabalho por tempo indeterminado que era utilizado na maior parte dos casos. Neste contrato não há previsão de termo final, sendo que isso só ocorrerá com a manifestação expressa de uma das partes da relação (NASCIMENTO E NASCIMENTO, 2018).

Ao contrato de trabalho por prazo indeterminado é concedido um status privilegiado, que segundo Delgado é:

o status de presunção jurídica de sua existência em qualquer contexto de contratação empregatícia (Súmula 212 do TST). Ou seja, se há pactuação de relação de emprego, presume-se ter sido ela efetivada mediante contrato por tempo incerto (2018, p.643).

Essa modalidade de contrato de trabalho tende a ser mais favorável a parte mais fraca da relação jurídica, que no caso é o empregado. Delgado (2018) aborda três dimensões principais da dinâmica contratual, sendo elas: a interrupção e suspensão contratuais, estabilidade e garantias de emprego, e efeitos rescisórios. No tocante aos efeitos rescisórios vale ressaltar que a modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado possui verbas rescisórias específicas, que torna-se mais benéfico para o empregado. Delgado ressalta:

Citem-se o aviso-prévio de 30 dias — que se projeta no pacto, ampliando correspondentemente o tempo de serviço (e parcelas rescisórias) para todos os fins (art. 487 1º, in fine, da CLT; art. 7º, XXI, da CF/88); a proporcionalidade do aviso-prévio, para contratos de duração indeterminada com pelo menos um ano de serviço prestado na mesma empresa, conforme modulação feita pela Lei n. 12.506/2011 (Diário Oficial de 13.10.11);(6)os 40% suplementares sobre o FGTS (Lei n. 8.036/90); a indenização adicional do art. 9º da Lei n. 7.238/84, se for o caso (Súmulas ns. 182, 242 e 314, do TST); a indenização adicional devida em rupturas contratuais verificadas no período de vigência da antiga URV (de fevereiro a junho/94), instituída pela Medida Provisória 434/94 (art. 29) e suas edições posteriores, com conversão na Lei n. 8.880/94 (art. 31)(7) (2018, p.644).

Cabe ressaltar ainda, que as verbas rescisórias nesta modalidade de contrato de trabalho variam conforme a forma de extinção contratual, porém buscam proteger o empregado.

Outra modalidade utilizada antes da reforma é o contrato de trabalho por prazo determinado. Nesta o contrato de trabalho possui um prazo final, que segundo Garcia (2018) devido ao princípio da continuidade da relação de emprego previsto no Direito do Trabalho, é permitido a pactuação do contrato por prazo determinado somente para as hipóteses previstas no ordenamento jurídico. Tem sua previsão legal no caput do artigo 443 da CLT (1943) que expõe:

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.

O contrato de trabalho por tempo determinado é assim intitulado porque ao ser celebrado já se é estipulado o termo final, sendo que somente nos casos previstos em lei, como já dito, pode ser firmado. As hipóteses mais conhecidas são as do § 2º do artigo 443 da CLT que são: serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; atividades empresariais de caráter transitório; contrato de experiência.

Correia destaca que:

o que diferencia o contrato de trabalho padrão por prazo indeterminado do contrato de trabalho intermitente não é a presença do requisito da continuidade, mas sim a alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, somente presente nestes últimos (2018, p. 600).

Com a sanção da Lei 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, foram instituídos novos modelos de contratos de trabalho, quais sejam, o teletrabalho ou trabalho remoto, o autônomo exclusivo e o contrato intermitente.

Com as novas modalidades de contrato de trabalho, o empregador, ao fazer a contratação possui uma discricionariedade para escolher a modalidade conforme a sua necessidade e a disponibilidade em relação às despesas.

Segundo KREIN (2017, p.6):

A reforma abre um novo leque de possibilidades para ampliar a liberdade das empresas em manejar a utilização do trabalho de acordo com as suas necessidades, nos elementos centrais da relação de emprego: modalidades de contratação, remuneração e jornada de trabalho.

Assim com a reforma, nota-se novas previsões legais que possibilitam ao empregador novas formas de contratação, que devem gerar uma diminuição nas despesas com encargos trabalhistas, permitindo uma liberdade de contratar para cobrir as suas necessidades.

Krein, Gimenez e Santos (2018, p. 213) relatam que os defensores da reforma trabalhista apontam “a excessiva judicialização dos conflitos e a atuação da justiça do Trabalho em dissintonia com a “modernidade” estariam a gerar inseguranças e a afastar os investimentos necessários ao desenvolvimento”, por isso a reforma vem em sentido de dar liberdade ao empregador, para um aumento nos números das contratações e estes possam contratar sem medo de acabarem respondendo por um processo na Justiça do Trabalho.

Paulo Sérgio João (2018), expõe que o trabalho intermitente é praticado a muito tempo na informalidade em atividades que possuem características de temporal ou quando há alta na atividade, como eventos especiais, ainda ressalta que:

A lei 13467/2017 criou uma situação de inclusão deste tipo de prestação de serviços na condição de empregado e, portanto, poderá reduzir a litigiosidade porque as empresas terão maior facilidade e flexibilidade na contratação de trabalhadores nesta modalidade. Considera-se até que o trabalho intermitente tenderá a reduzir o número de desempregados. De fato, a lei incorporou a prática de trabalhos em "bicos" para dar a ela proteção trabalhista.

Correia (2018) também expõe que o contrato de trabalho intermitente surgiu com a intenção de legalizar os “bicos”, no qual o empregado não tinha vínculo de emprego. Assim, segundo o doutrinador, esta modalidade de contrato:

tem como principal característica a imprevisibilidade ao empregado, pois este somente tem conhecimento sobre o momento da prestação dos serviços e de sua duração total – horas, dias ou meses – quando for convocado para prestar os serviços (CORREIA, 2018, p.601).

Ainda Correia (2018) destaca que a introdução do contrato de trabalho intermitente tinha como objetivo trazer aumento no emprego formal, com crescimento no número de empregador registrados e diminuição na economia informal.

Assim há de se destacar que conforme dados do CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) divulgado pelo Secretaria do Trabalho do Ministério da Economia em notícia vinculado em seu site, no mês de Agosto na modalidade de trabalho intermitente o país registrou 12.929 admissões e 6.356 desligamentos nesta modalidade, sendo gerado saldo de 6.573 empregos, envolvendo 3.239 estabelecimentos e 2.830 empresas contratantes. Sendo que somente 85 empregados celebraram mais de um contrato na condição de trabalhador intermitente.

O que não condiz com o objetivo do legislador, sendo que menos de 1,3% dos trabalhadores contratados em regime intermitente firmaram mais de um contrato de trabalho no mesmo regime.

Sendo assim, a justificativa dada pelo legislador reformista, de que ao poder determinar suas jornadas de trabalho, o empregado poderia possuir mais de um emprego não condiz com a realidade, pois ao não saber quando o empregador irá convocá-lo para o serviço ele não poderá encaixar suas jornadas de trabalho para que possa exercer mais de um labor (GARCIA, 2018).

Segundo Mauricio Godinho Delgado:

O novo contrato de trabalho intermitente, conforme se pode perceber, inscreve-se entre as mais disruptivas inovações da denominada reforma trabalhista, por institui modalidade de contratação de trabalhadores, via CLT, sem diversas das proteções, vantagens e garantias estruturadas pelo Direito do Trabalho (2018, p. 668).

Nota-se que os direitos adquiridos com a evolução social e cultural e ainda que a ideia inicial de Getúlio Vargas ao consolidar a legislação trabalhista que era criar respaldos para a proteção e seguridade do empregado, protegendo-o e garantindo seus direitos de forma eficaz, foi esquecida ao editarem a reforma

trabalhista, visando somente o que é benéfico para as empresas, conforme relata KREIN (2017, p.6):

os parâmetros da reforma vão simplesmente no sentido de buscar reduzir o custo das empresas e ampliar a sua liberdade de determinar as condições de contratação, uso e remuneração do trabalho. E, ainda, reduzir a proteção social aos assalariados como estratégia de redefinição do papel do Estado e de estímulo aos indivíduos a se sujeitarem às necessidades do capital.

Assim podemos destacar que, o contrato de trabalho intermitente, considerando suas características comparadas as características de contratos já existentes na CLT, expõe o empregado a uma situação de insegurança, sem saber ao certo quando irá prestar o serviço e quanto irá receber pelo mesmo.

Cabe ressaltar que há um retrocesso no tocante aos direitos trabalhistas, visto que o contrato de trabalho intermitente é uma novidade no ordenamento jurídico brasileiro, sendo que este foi introduzido pela lei nº 13.467/2017, não foi então, como muitos artigos e princípios da CLT, exatamente reformado, trata-se de uma nova modalidade de contrato de trabalho que fere princípios que foram adquiridos através de lutas e revoluções. Vemos então que, ao invés do direito do trabalho e legislações que o cercam protegerem e continuarem no mesmo objetivo inicial, houve uma espécie de reversão no ideal protegido.

2.3.2 IMPACTOS NOS ENCARGOS TRABALHISTA

No tocante aos encargos trabalhista, vemos que questionamentos no que tange ao FGTS, ao INSS e há rescisões. No artigo 452-A vemos que:

§ 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.

Segundo Silva (2017) no tocante a contribuição previdenciária, se torna crítico, tanto para o empregado quanto para a Previdência Nacional, pois durante o período de inatividade, ou seja, o período que o empregado não tem remuneração, não há um valor mínimo para recolher, sendo feito somente o recolhimento sobre os valores pagos. Sendo prejudicial ao financiamento da previdência.

Apesar da variação do valor recolhido, uma inovação na relação de trabalho é a exigência do empregador em apresentar ao empregado o comprovante do cumprimento, ou seja, do pagamento da contribuição previdenciária. O que não

existe em outras modalidades, sendo essa uma grande inovação, visto que nunca existiu essa previsão na CLT (CARRION, 2018).

Visto isso, vê-se o lado positivo para o empregador, que não terá encargos trabalhistas quando não houver demanda para utilizar a prestação de serviços do empregado. Sendo que segundo Rigon e Turina para o empregador há os seguintes ganhos:

redução de pagamentos de indenização pelo término de contrato de trabalho, uma vez que o trabalhador não será desligado quando do término de uma demanda específica; redução dos custos operacionais de admissão, treinamento e demissão dos empregados, ainda mais em vistas aos procedimentos exigidos pelo eSocial, como qualificação cadastral, prazos de envio, etc;

No tocante ao FGTS, este também será recolhido proporcionalmente ao valor de remuneração paga no mês pelo empregador ao empregado, devendo ser apresentado ao trabalhador o comprovante de pagamento da obrigação.

Vale ressaltar que em outras modalidades de contrato de trabalho quando feita a rescisão, normalmente é paga pelo empregador uma multa de 40% sobre o valor do FGTS depositado na conta do empregado.

Ocorre que na rescisão, quando o contrato de trabalho intermitente for extinto de fato, e não tão somente suspenso, conforme previsão da MP 808/2017 que teve sua vigência cancelada, era previsto que o empregado teria direito a 20% sobre o valor depositado em conta do FGTS, conforme previsto na Lei 8.036/1990. Sendo que a partir da extinção do contrato o empregado poderá fazer a manutenção da sua conta do FGTS (CARRION, 2018).

Visto a ineficácia da MP 808/2017, não há outras previsões quanto ao encerramento do contrato no tocante a indenização do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, tornando este ponto vago, sem previsão legal.

2.3.3 ASPECTOS DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Após a aprovação da Lei nº 13.467/2017, viu-se que havia algumas lacunas no texto aprovado tendo a necessidade de correções que foram feitas através da Medida Provisória nº 808/2017, sendo que surgiu logo após a vigência da nova lei sendo nomeada de a “Reforma da Reforma” (CORREIA, 2018).

A MP nº 808/2017, acrescentou a CLT alguns artigos importantes sobre a caracterização do contrato de trabalho intermitente. Foi acrescido cerca de cinco

artigos regulando esta modalidade, porém com a ineficácia da MP nada foi resolvido, sendo que uma nova modalidade de contrato de trabalho tem sua regulamentação feita dentro da CLT por apenas um artigo, contendo nove incisos.

Na MP havia previsões de suma importância para regulamentação do trabalho intermitente, como por exemplo o artigo 452-C que trazia o conceito de período de inatividade e em seus parágrafos a previsão de que o empregado poderia prestar serviços a outro tomador, seja na modalidade intermitente ou não.

Também, outro artigo de suma importância que perdeu a eficácia com a ineficácia da MP foi o artigo 452-D, no qual trazia a seguinte previsão:

Decorrido o prazo de um ano sem qualquer convocação do empregado pelo empregador, contado a partir da data da celebração do contrato, da última convocação ou do último dia de prestação de serviços, o que for mais recente, será considerado rescindido de pleno direito o contrato de trabalho intermitente.

Depois da perda de vigência da MP nada foi feito para abordar esses pontos, sendo que agora não há previsão por exemplo depois quanto tempo sem ocorrer convocação o contrato de trabalho intermitente será rescindido de pleno. Deixando aberto para o empregador o tempo que necessário for sem convocar o empregado para trabalhar, não tendo o empregado nenhuma segurança e revisão quanto a remuneração.

Após a perda da eficácia da Medida Provisória, que poderia ter sido convertida para lei, que só não o foi por mero desleixo dos deputados e senadores por não promoverem a votação para tal na época devida, surge o questionamento de que, esta modalidade que já gera tanta insegurança para o empregado, terá então respaldo legal somente em um artigo. O que será feito para preencher a nova lacuna deixada pela vigência encerrada da Medida Provisória, que trazida um pouco de segurança para o empregado.

Correia desta que:

Apesar da regulamentação mais detalhada, a aplicação do trabalho intermitente permaneceu nebulosa mesmo com a MP 808/2017, com várias brechas na legislação que suscitarão questionamentos futuros. Lembre-se que essas alterações trazidas pela MP nº 808/2017 somente foram aplicadas durante o período de vigência da norma, entre 14/11/2017 a 23/04/2018. Atualmente o trabalho intermitente é disciplinado exclusivamente pelas regras trazidas pela Lei nº 13.467/2017 – Reforma Trabalhista (2018, p. 609).

Analisando alguns pontos vemos que o empregado, que esperava que a reforma fosse escrita no sentido de reduzir as desigualdades, garantir vida digna a

todos, melhorar as condições de trabalho e remuneração, foi surpreendido com uma condição de alta instabilidade, incerteza e insegurança sobre sua própria reprodução social. Sem ter garantias sobre o seu futuro com o contrato, a sensação de estar vulnerável no mercado de trabalho aumenta, ainda muito mais diante da crise que nosso país enfrenta nos últimos anos (KREIN et al, 2017, p. 22).

Para Silva:

O contrato de trabalho intermitente tem potenciais inesgotáveis de precarização do trabalho e, ao lado da liberação da gestante para ambientes insalubres, representou a pedra no sapato do governo que não queria nenhuma discussão no Senado Federal (2017, p. 51).

No mesmo sentido Correia destaca que:

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 e 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 a sua subsistência e de sua família (2018, p. 601).

Tendo em vista os aspectos observados, esta nova modalidade de contrato de trabalho possibilita ao empregador contratar de acordo com a sua necessidade e ainda mantendo-se na legalidade, podendo fazer o registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social de todos os seus empregados, conservando ainda a economia com os encargos trabalhistas. E ao empregado, uma forma de sair da informalidade, passando a ser reconhecido pelo Ministério do Trabalho e Emprego como um trabalhador ativo com registro em carteira (GARCIA, 2018).

No que tange ao contrato de trabalho intermitente, os aspectos positivos e negativos dessa modalidade atingem nosso meio social de forma que, os pontos positivos favorecem o empregador e os negativos o empregado, e conforme Garcia (2018) os riscos da atividade econômica e do empreendimento desenvolvido que antes eram do empregador foram transferidos para o empregado.

Como pontos positivos podemos destacar a discricionariedade que o empregador tem de solicitar os serviços dos empregados no momento que precisar, devendo somente avisar com 3 (três) dias corridos de antecedência.

Sendo que pagará somente o valor do período laborado, e com base no princípio da isonomia, o valor da hora de labor deverá ser estabelecido conforme o salário devido a categoria. Assim, quando não precisar dos serviços do empregado

ou quando a situação financeira não for favorável, poderá não convocar o empregado, tendo, a economia com os encargos trabalhista e salários.

Para o outro lado da relação de emprego, todos os aspectos positivos para o empregador se tornam negativas para o empregado. A incerteza de quando irá trabalhar e quanto irá receber torna-se impedimento para que este faça um planejamento de gastos visando melhorar a qualidade e comodidade de sua residência, adquirir um veículo, fazer viagens e outros investimentos (GARCIA, 2018).

Correia também afirma que:

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 e 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 (2018, p. 601).

E ainda, o compromisso mensal que todo indivíduo faz com o seu salário se torna inviável, pois para que possa ser feito o empregado teria que saber, com maior segurança e previsibilidade, o patamar de sua renda, tendo o empregado que viver com essa incerteza. Pode-se destacar que em um cenário onde para se possuir alguma coisa as pessoas buscam financiamentos e parcelamentos, um medo em planejar o seu futuro, caracterizando um retrocesso para seguridade do empregado (KREIN, 2017).

Ocorre também que a ideia inicial do legislador de que o empregado poderia firmar contratos de trabalho com outros tomadores de serviço, muitas vezes se torna inviável devido a variação da sua jornada de serviço, sendo que sem a ciência do empregado de quando irá trabalhar, não poderá firmar outros compromissos, sendo que deve responder ao chamado do empregador (GARCIA, 2018).

Por mais que haja a previsão no artigo 452-A, § 2º da CLT, que o empregado pode recusar a convocação, não irá recusar-se devido ao volume de pessoas no mercado de trabalho buscando oportunidades e a falta de empregos para a demanda pode-se dizer que ele ficará com receios quanto à demissão que pode correr sem justa causa (GARCIA, 2018).

Assim vemos que o Contrato de Trabalho Intermitente apresenta-se favorecendo a parte mais forte da relação de trabalho, ou seja, podemos ver que a nova lei que reformou a Consolidação das Leis Trabalhistas mudou totalmente as

suas características iniciais que buscavam proteger o empregado enquanto polo mais fraco das relações de trabalho.

3 MÉTODO

O método utilizado no presente trabalho será o dedutivo, sendo um método realista, do qual pressupõe a razão como uma única forma de chegar ao conhecimento verdadeiro. Utiliza uma cadeia de raciocínio descendente, da análise geral para a particular, até chegar em um entendimento sobre as novas modalidades de contratos de trabalho que a reforma trabalhista nos apresentou.

Do ponto de vista da natureza do presente trabalho, o objetivo é gerar novos conhecimentos, úteis para o avanço da ciência sem aplicação prática prevista, sendo uma pesquisa básica.

Do ponto de vista da forma de abordagem se considera que há uma relação dinâmica entre o mundo real e o subjetivo, ou seja, um vínculo indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito que não pode ser traduzido em números, gerando assim uma pesquisa qualitativa.

Do ponto de vista de seus objetivos, tem-se uma pesquisa descritiva, pois visa descrever as características dos contratos de trabalho.

Do ponto de vista dos procedimentos técnicos, esta é uma pesquisa bibliográfica, pois é elaborada a partir de livros e artigos, com materiais também disponibilizados pela internet.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Visto o exposto no presente trabalho, vemos que a introdução do contrato de trabalho intermitente pela lei nº 13.467/2017, conhecida por Reforma Trabalhista, trouxe impactos para o empregado e empregador, modificando grandemente a relação trabalhista.

Vale lembrar que no primeiro capítulo do presente trabalho, vimos o histórico dos direitos trabalhistas e a evolução desses direitos ao longo das décadas. Cabe ressaltar que a primeira relação de emprego que se tem conhecimento é a escravidão e que após algum tempo, com a evolução dos direitos, começamos a ter a intervenção do Estado que cria normas mínimas para assegurar os direitos do trabalhador (MARTINS, 2012).

O ápice dos direitos trabalhistas ocorreu em 1943, quando Getúlio Vargas uniu leis, decretos e outras normas esparsas que versavam sobre direito trabalhista em um único documento promulgando então a Consolidação das Leis Trabalhistas pelo Decreto - Lei nº 5.452/1943, passando então o trabalhador a gozar desses direitos e o Estado a assegurá-los de forma mais organizada.

Durante a história legislativa brasileira, buscou-se sempre a proteção do empregado, criando sempre leis que tentam assegurar a parte mais fraca da relação. Com o contrato de trabalho intermitente vê-se que houve um retrocesso no tocante a isso.

Observa-se que, não só os direitos presentes na CLT que foram violados, mas também os direitos fundamentais de primeira dimensão, adquiridos a séculos e básicos a existência de cada indivíduo.

Pode-se destacar que o contrato de trabalho intermitente viola também princípios básicos do direito trabalhista, como o princípio da proteção do trabalhador. Este princípio prevê que a parte mais vulnerável da relação jurídica, ou seja, da relação de emprego, merece um tratamento privilegiado, com medidas que o protejam, buscando dessa maneira a igualdade jurídica (GARCIA, 2018).

Este princípio não se aplica ao contrato intermitente, visto que o empregador tem a discricionariedade de convocar o empregado para o trabalho no momento em que precisa, não gerando desse modo nenhuma despesa a mais para o empregador. Trata-se de um contrato que se adequa a necessidade do empregador,

desviando-se então da ideia central da CLT, que visa exatamente proteger os direitos do trabalhador.

Assim como já mencionado, destaca-se o retrocesso no cenário do direito do trabalho com a implantação do contrato de trabalho intermitente; onde o empregado é hipossuficiente em relação ao empregador na relação jurídica de trabalho.

Dado o exposto percebe-se o trabalho intermitente como um emprego móvel, que deixa o empregado a mercê de um contrato sem compromisso, sem previsão de prestação de serviços e sem remuneração. Assim, este contrato traz insegurança para o trabalhador deixando-o em uma situação de vulnerabilidade, na qual encontra-se desprotegido pela lei que não deixa claro muitos pontos da regulamentação do contrato intermitente.

Ressalta-se também, que o contrato de trabalho intermitente rompe com a noção de duração do trabalho, jornada e salário que são direitos e garantias trabalhistas que são importantes para a natureza do Direito do Trabalho (DELGADO e DELGADO, 2017).

Destaca-se ainda que, o trabalho intermitente cria um novo conceito de tempo a disposição do empregador, entretanto não há os efeitos jurídicos do contrato no tempo a disposição. Ainda, a noção de salário sofreu alteração sendo que o salário só existirá ocasionalmente, quando houver realmente a prestação de trabalho (DELGADO e DELGADO, 2017).

Pode-se destacar que, no contrato de trabalho intermitente o empregador não assume o risco da atividade desenvolvida. Sendo que, neste caso o risco ficará por conta do empregado, que só receberá remuneração quando houver demanda necessária para que seja feita a prestação de serviço.

O sistema capitalista brasileiro exige do indivíduo compromissos mensais, como alimentação, contas de água e luz, entre outras coisas que são essenciais para a garantia da dignidade humana. Não se trata somente de dinheiro, todavia estamos falando de condições básicas para a sobrevivência do indivíduo.

Com o contrato de trabalho intermitente, há dúvidas quanto a remuneração, sem saber quando e quanto irá trabalhar no mês, o empregado tem que viver com a incerteza de quanto irá receber a título de remuneração.

Portanto vê-se que, a ideia central do legislador ao criar o contrato de trabalho intermitente, é falha. Este que buscava criar novos postos de empregos formais e regular os chamados “bicos” criou uma situação que deixa o empregado vulnerável

em seu posto de trabalho, e este fica nas mãos do empregador que determinará a jornada de trabalho e assim também a remuneração sendo preso a ele pelo contrato de trabalho formal e registro em sua Carteira de Trabalho. Cria para o empregador uma lista de empregados registrados que não geram despesas e estão à disposição quando precisar, praticamente cria uma forma “estepe”, que estará pronto quando necessitar ser utilizado.

Diante dos números apresentados pela Secretária de Trabalho, nota-se que os números ainda são baixos, cerca de 6.573 novos contratos em regime intermitente foram firmados, porém um dos argumentos dos defensores do contrato de trabalho intermitente é que o empregado poderia firmar mais de um contrato, o que não é a realidade. Sendo dados do CAGED, entre os novos contratos de trabalho em regime intermitente, somente 85 celebrou mais de um contrato na condição de trabalhador intermitente, um número baixo que foge da justificativa dada.

Torna-se difícil para o empregado celebrar mais de um contrato visto que este não sabe, com grande antecedência, o período que irá trabalhar, sendo que não consegue conciliar mais de um contrato sem saber quanto tempo terá disponível para fazê-lo. Sendo então os novos contratos somente números para estatísticas, deixando o empregado em uma situação ainda delicada, sem a garantia de desenvolvimento econômico.

Desde modo, para que o contrato de trabalho intermitente se encaixe de fato nos moldes de proteção do trabalhador há que se adequar na realidade econômica do nosso país. Devendo ser modificado e trazer previsões sobre um mínimo de horas ou dias de serviço prestado, um prazo maior entre a convocação e possível cancelamento da convocação pra que o empregado possa se programar. Tempo máximo que poderá passar sem ser convocado, prestações previdenciárias mínimas como quando está à disposição do empregador ele terá ou não garantias de seguro previdenciário. Além de outros pontos de devem ser regulados.

Portanto conclui-se que no formato atual, o contrato de trabalho intermitente deixa o empregado em uma situação de vulnerabilidade, desvalorização, precarizando as relações de emprego e ignorando princípios trabalhistas e constitucionais básicos para favorecer o setor empresarial. Trazendo pouco impacto no orçamento com folha de pagamento dessas empresas, ou seja, favorecendo os empregadores, que não querem ser réus em processos trabalhistas devido a não

formalização de empregados que não necessitará dos serviços com frequência mínima.

Diante das pesquisas realizadas, percebe-se também que muitas mudanças estão ocorrendo no meio do direito trabalhista. Cabendo ainda, a realização de diversas pesquisas para discussão da viabilidade de contratos de trabalho alternativos e a desvalorização do trabalhador.

REFERÊNCIAS

ALVES, Amauri Cesar. **Revista Síntese: trabalhista e previdenciário**. Ano XXIX, n° 346, 2018.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed - São Paulo: LTr, 2016.

BRASIL. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de Maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 22 de mar 2019.

BRASIL. Lei n° 13.467, de 13 de Julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Brasília, 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 22 de mar 2019.

CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. 3. ed. – São Paulo : Saraiva, 2016.

CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis trabalhistas: legislação complementar, jurisprudência**. 42. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista**. 16. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método, 2018.

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. **Trabalho Intermitente – trabalho “zero hora” -trabalho fixo descontínuo: a nova legislação e a reforma da reforma**. Ano 82. N° 01. São Paulo: LTr, 2018.

CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho: Para os Concursos de Analista do TRT, TST e MPU**. 12ª ed. – Salvador : Juspodium, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo : LTr, 2017.

DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N.; **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Reforma Trabalhista: Análise crítica da Lei 13.467/2017**, 4ª ed. Salvador: Juspodium, 2018.

_____. **Manual de direito do trabalho**. 11. ed. Ver., ampl e atual. – Salvador: Editora Juspodium, 2018.

JOÃO, Paulo Sergio. **Subordinação e Trabalho Intermitente: Quebra de Paradigma**. Revista Síntese. Ano XXIX – N° 346, 2018.

JORGE NETO, F. F.; CAVALCANTE, J. Q. P. **Manual de direito do trabalho**. – 4. ed. rev., atual. e ampl. – São Paulo: Atlas, 2017.

_____. **Manual de direito do trabalho.** – 9. ed. – São Paulo: Atlas, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho.** 10. Ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

LÜDKE, M.; ANDRÉ, M. E. D. A. de. **Pesquisa em educação: Abordagens Qualitativas.** São Paulo, EPU, 1986.

MARTINES, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho,** 9. Ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho.** 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

_____. **Direito do Trabalho.** 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MELO, Geraldo Magela. **O teletrabalho na nova CLT.** ANAMATRA, 2017.

Disponível em: < <https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt> > Acesso em: 01 de set 2019.

MIRANDA, Fernando Hugo. **Aspectos básicos da Reforma Trabalhista.** Instituto de Direito Contemporâneo, 2018.

NASCIMENTO, A. M.; NASCIMENTO, S. M. **Iniciação ao direito do trabalho.** 41. Ed. – São Paulo: LTr, 2018.

OIT, **Organização Internacional do Trabalho.** Disponível em <<https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm>> Acesso em 04 de jun. de 2019.

RIGON, V. R; TURINA, A. O. **A modernização das relações de trabalho e seus impactos previdenciários: o trabalho intermitente e o cálculo de índice FAP.** Revista LTr. Ano 81, nº 12, São Paulo, 2017.

Secretaria do Trabalho. País tem saldo positivo no emprego formal em agosto, com 121.387 novos postos de trabalho. 25 de setembro de 2019. Disponível em>: <<http://trabalho.gov.br/noticias/7258-pais-tem-saldo-positivo-no-emprego-formal-em-agosto-com-121-387-novos-postos-de-trabalho>> Acesso em 18 de out. de 2019.

SILVA, H. B. M. da. **Comentários a reforma trabalhista (livro eletrônico).** 1 ed. São Paulo, Editora Revista dos Tribunais, 2017.