

**CENTRO DE EDUCAÇÃO SUPERIOR REINALDO RAMOS/CESREI
FACULDADE REINALDO RAMOS/FARR
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

DIEGO BARROSO DA SILVA

**CONTRATO INTERMITENTE: Uma Análise crítica dos impactos causados ao
trabalhador intermitente introduzida pela Lei nº 13.467/2017.**

CAMPINA GRANDE – PARAÍBA

2019

DIEGO BARROSO DA SILVA

**CONTRATO INTERMITENTE: Uma Análise crítica dos impactos causados ao
trabalhador intermitente introduzida pela Lei nº 13.467/2017.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito do Centro de Ensino Superior Reinaldo Ramos – CESREI, como requisito a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador (a): Mestrando Jardon Souza Maia.

CAMPINA GRANDE – PARAÍBA

2019

S586c Silva, Diego Barroso da.
Contrato intermitente: uma análise crítica dos impactos causados ao trabalhador intermitente introduzida pela lei nº 13.467/2017 / Diego Barroso da Silva. – Campina Grande, 2019.
45 f.

Monografia (Graduação em Direito) – Faculdade Reinaldo Ramos-FAAR, Centro de Educação Superior Reinaldo Ramos-CESREI, 2019.
"Orientação: Prof. Esp. Jardon Souza Maia".

1. Direito de Trabalho. 2. Reforma Trabalhista. 3. Contrato de Trabalho Intermitente. 4. Desemprego. I. Maia, Jardon Souza. II. Título.

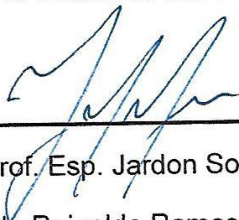
CDU 349.2(043)

DIEGO BARROSO DA SILVA

TRABALHO INTERMITENTE

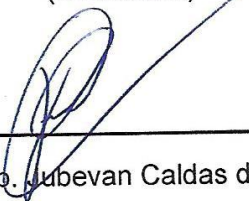
Aprovada em: 09 de DEZEMBRO de 2019.

BANCA EXAMINADORA



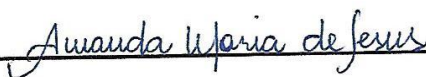
Prof. Esp. Jardon Souza Maia
Faculdade Reinaldo Ramos FARR/ CESREI

(Orientador)



Prof. Esp. Jubevan Caldas de Souza
Faculdade Reinaldo Ramos FARR/ CESREI

(1º Examinador)



Profa. Ms. Amanda Maria de Jesus
Faculdade Reinaldo Ramos FARR/ CESREI

(2º Examinador)

Dedico com todo meu amor esse trabalho aos meus pais.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar quero agradecer de todo coração a Deus, que me deu força, coragem e luz para essa longa caminhada, não me abandonado em nenhuma situação, me proporcionando chegar nesse grande momento de minha vida.

Ao meu professor e orientador Jardon Souza Maia, por compartilhar comigo seus conhecimentos, e ensinamentos para a vida, por ter aceito fazer parte da elaboração deste trabalho de forma tão competente e dedicada.

Aos meus pais, Vitoria Maria Barroso da Silva e Clemente Cicero da Silva, que me criaram com todo amor e dedicação, me mostrando que a educação e honestidade é o ápice e o caminho para conquistar o mundo, sendo eles minha maior inspiração de persevera na vida.

Aos meus irmãos Carla Viviana e Carlos Henrique, os quais hoje partilham comigo a realização desse sonho.

Ao meu amor Aluska Emanuelle, que persistiu no meu ingresso na faculdade, me ajudando a chegar até aqui, com toda paciência e puxões de orelhas me incentivando a nunca desistir, dividindo comigo todos os momentos bons e ruins desta caminhada.

A minha cunhada Ana Paula, que sempre estendeu suas mãos para me ajudar e me apoiar.

A todos os meus familiares em especial minha tia e madrinha Edneide Pontes, que sempre esteve presente em minha caminhada me apoiando.

Aos meus colegas de graduação que partilharam comigo momentos ruins e bons, mas que servirão para o nosso aprendizado pessoal e profissional.

“Todas as pessoas que trabalha tem direito a uma satisfação justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como a sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, ou meio de proteção social”.

Declaração Universal dos Direitos Humanos.

RESUMO

O presente trabalho apresenta a análise realizada acerca da modalidade de contrato intermitente introduzida no ordenamento jurídico brasileiro por meio da Lei nº 13.467/2017, popularmente conhecida como reforma trabalhista. Buscou-se num plano inicial trazer a imersão ao entendimento sobre o nascimento do Direito Trabalhista. Para que em momento posterior, seja introduzido a conceituação fundamentalista e constitucional acerca da proteção dos direitos da classe trabalhadora, que possui seu maior aparato no axioma universal da dignidade da pessoa humana. Há ainda explano sobre os elementos indispensáveis e cumulativos para a formação do contrato de emprego, no intuito de demonstrar a diferenciação entre o gênero denominado contrato de trabalho e a espécie contrato de emprego. Não obstante, se demonstra que o advento da referida Lei nº 13.467/2017 trouxe novas modalidade de contratos que passaram a ser regidas sob vigência, em especial o contrato por tempo parcial; teletrabalho e intermitente. Ademais, há um empenho em abordar cada modalidade de trabalho, evidenciando suas principais características e traçando um paralelo com as características do contrato de emprego tradicional. No que tange propriamente o contrato intermitente, é analisada as possíveis lacunas legislativas, bem como o seu atendimento as questões pertinentes e levantadas pela doutrina, mas que após a revogação da Medida Provisória nº 808/2017 passaram a novamente constituírem um rol de temas a serem solucionados pela atuação dos magistrados. E por fim, mas não menos importante, se exhibe o resultado acerca da análise sobre o cumprimento ou não das promessas de diminuição de desemprego e aparte da informalidade do trabalhador com a sua integração deste instituto na legislação, cuja conclusão consiste na elucidação de que a regularização legislativa do contrato intermitente não garante geração de novos empregos, mas sim uma normatização do sub-emprego e enfraquecimento da relação de emprego em prol da classe trabalhadora. Para tanto, esta pesquisa utilizou-se de um método dedutivo, buscando fontes em bibliografias, revistas, artigos, buscando de forma qualitativa uma melhor visão e compreensão do problema.

Palavras-Chave: Reforma trabalhista; Contrato de trabalho; Contrato de trabalho intermitente; Desemprego.

ABSTRACT

This paper presents the analysis of the intermittent contract modality introduced in the Brazilian legal system through Law No. 13.467/2017, popularly known as labor reform. An initial plan is sought to bring immersion to the understanding of the birth of labor law. So that at a later time the fundamentalist and constitutional conceptualization of the protection of the rights of the working class, which has its greatest apparatus in the universal axiom of human dignity, is introduced. There is also an attempt to explain the indispensable and cumulative elements for the formation of the employment contract, in order to demonstrate the differentiation between the gender called employment contract and the kind employment contract. Nevertheless, it is shown that the advent of Law 13.467 / 2017 brought new types of contracts that are now governed by the term, especially the part-time contract; teleworking and flashing. In addition, there is a commitment to address each of these types of work, highlighting its main characteristics and drawing a parallel with the characteristics of the traditional employment contract. Regarding the intermittent contract itself, the possible legislative gaps are analyzed, as well as its attendance to the pertinent questions raised by the doctrine, but after the repeal of Provisional Measure 808/2017, they again constituted a list of topics to be addressed. solved by the performance of the magistrates. And last but not least, the result of the analysis of the fulfillment or not of the promises of reduction of unemployment and of the informality of the worker with its integration of this institute in the legislation, whose conclusion is the elucidation that the Legislative regularization of the intermittent contract does not guarantee the creation of new jobs, but rather a normalization of underemployment and weakening of the employment relationship for the working class. Therefore, this research used a deductive method, searching sources in bibliographies, journals, articles, qualitatively seeking a better view and understanding of the problem.

Keywords: Labor reform; Employment contract; Intermittent employment contract; Unemployment.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

CF – Constituição Federal

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

TST – Tribunal Superior do Trabalho

MP – Medida Provisória

CTP – Código Trabalhista Português

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
CAPITULO I	14
1. ASPECTOS GERAIS DO DIREITO DO TRABALHO	14
1.1 BREVE HISTORICO DO PROCESSO DE FORMAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO	14
1.2 EVOLUÇÃO NO BRASIL	16
1.3 DIREITO DO TRABALHO E A CONSTITUIÇÃO FEDERAL	17
1.4 RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO.....	19
CAPITULO II	22
2. CONTRATO DE TRABALHO	22
2.1 CONCEITO.....	22
2.2 REQUISITOS PARA A CARACTERIZAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	23
2.2.1 Pessoa Física	24
2.2.2 Pessoaalidade	24
2.2.3 Não – Eventualidade	25
2.2.4 Subordinação	25
2.2.5 Onerosidade	26
2.3 MODALIDADES DE CONTRATO DE EMPREGO E O NOVO MODELO DE CONTRATO DE TRABALHO TRAZIDO COM A NOVA LEI 13.467/2017	26
2.3.1 Contrato por tempo determinado	26
2.3.2 Contrato de Trabalho Temporário	27
2.3.3 Contrato de Tempo Parcial	29
2.3.4 Contrato de Teletrabalho	30
CAPITULO III	31
3. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE	31
3.1 CONCEITO.....	31
3.2 REQUISITOS LEGAIS.....	32
3.3 CHAMADO DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇO POR PARTE DO EMPREGADOR	33
3.4 MEDIDA PUNITIVA PELO DESATENDIMENTO EM CHAMADO	34
3.5 FORMA DE PAGAMENTO	35
3.6 FÉRIAS.....	36
3.7 PREVIDÊNCIA SOCIAL.....	37

3.7.1 Recolhimento da Contribuição previdenciária	37
3.7.2 auxílio doença	39
3.7.3 salário-maternidade	40
3.8 FIM DO CONTRATO INTERMITENTE	40
3.9 TRABALHO INTERMITENTE EM OUTROS PAÍSES	42
CONCLUSÃO	43
REFERÊNCIAS	45

INTRODUÇÃO

Na conjuntura do direito brasileiro, o desenvolver da relação de trabalho é marcado pela ilegalidade e menosprezo da classe obreira.

A desigualdade na relação laborativa se apresenta em seu maior ápice no período da escravidão, cuja superação e caminho à busca do equilíbrio na relação ocorreu somente a partir da revolução industrial.

Neste período, foram promulgados institutos legais, à exemplo da Consolidação das Leis Trabalhistas_ CLT por meio do Decreto-Lei de nº 5.452 de 1943, passando a regulamentar de forma individual e coletiva os interesses e respeito da classe trabalhadora.

Mais adiante, com o ingresso do direito do trabalho devidamente expresso no texto constitucional de 1988, a proteção e garantias da classe trabalhadora ganhou a consagração e status de direitos fundamentais, cuja observância é imperiosamente indispensável, uma vez que se fundamentam no princípio basilar universal da dignidade da pessoa humana.

Muito embora tal reconhecimento seja de caráter imensamente valioso, é sabido que o direito deve se adaptar de acordo com os desdobramentos sociais para que seja aplicado de forma sistemática e atualizada.

Assim, obedecendo a atualização da conjuntura social, tivemos o advento da Lei nº13.467/2017, popularmente conhecida como reforma trabalhista, que conduziu diversas mudanças e inserção de novos conceitos na seara trabalhista.

Com a promulgação da referida lei em 13 de julho de 2017 e que passou a vigorar em 11 de novembro de 2017, as inovações legislativas refletiram algumas modificações de grande importância nas relações laborais no Brasil.

Dentre tais modificações, destaca-se o uma espécie de novo modelo de contrato de emprego, denominado de 'contrato intermitente'.

A modalidade de contrato intermitente, que previamente existia à sombra da sua expressividade taxativa em lei, tenta demonstrar a sua legitimidade de inclusão legislativa perante o respaldo de que tal possibilidade de flexibilização seria capaz de possibilitar a fomentação econômica, uma vez que possibilidade de contratação nesta

modalidade laborativa se traduziria em incentivo junto as empresas para que providenciassem mais contratações, e por consequência a redução do índice de desemprego no país. Ademais, utiliza-se a argumentação de que tais modalidades de emprego, que são em geral conhecidos comumente como “bicos”, passariam a ter uma proteção dada pela legislação trabalhista.

Entretanto, no decorrer da construção desta pesquisa, pode-se perceber que no que concerne ao contrato intermitente, a legislação demonstra algumas lacunas e contradições corporizadas no direito do trabalho, atribuindo a esta pesquisa a finalidade de demonstrar os capazes desdobramentos de indagações sobre a reforma trabalhista e cujas respostas possivelmente podem ou não apontar para o retrocesso e prejuízos para classe trabalhadora.

Se tornando relevante a abordagem desta temática por oportunizar a apresentação para a sociedade civil e acadêmica sobre uma nova perspectiva acerca o contrato intermitente, de modo a viabilizar a construção de senso crítico acerca dos subterfúgios utilizados pelos legisladores para justificar a reforma trabalhista.

Assim, a pesquisa se desenvolve com a seguinte problemática: Qual posicionamento pode-se arrematar acerca do impacto social do contrato intermitente na vida do trabalhador?

Logo, esta pesquisa passou a ter como objetivo geral promover a análise sucinta da legislação supramencionada, objetivando de forma específica no primeiro capítulo um transcorrer inicial pela evolução histórica dos direitos trabalhistas, passando ao segundo capítulo buscar a identificação e apresentação de algumas espécies de contrato de emprego, para que no terceiro capítulo seja possível realizar a análise da Lei nº13.467/2017 com enfoque nos supostos benefícios do contrato intermitente em relação ao empregado e empregador, suscitando ao final com a análise sobre o cumprimento ou não das promessas de diminuição de desemprego e aparte da informalidade do trabalhador com a sua integração deste instituto na legislação.

Metodologia

Para tanto, a presente pesquisa em sua metodologia, tendo em vista a preexistência de premissas maiores _ a existência do direito do trabalho regulamentado pelos institutos jurídicos positivados e a existência do contrato informal

intermitente de denominação popular de “bico”, a pesquisa se desenvolve utilizando a construção lógica de uma nova premissa por meio da utilização do método dedutivo, (GIL, 2008), com o emprego nos procedimentos técnicos da pesquisa bibliográfica e legislativa, que de acordo com Marconi; Lakatos (2011) pode utilizar como fontes os estudos publicados em jornais, revistas, livros, ou até mesmo gravações em fita magnética. Ademais, esclarece-se que a análise dos dados será de cunho qualitativo, pois busca-se "proporcionar melhor visão e compreensão do problema". (MALHOTRA; et al, 2010, p. 113).

Quanto a persecução de seus objetivos, o referido trabalho será realizado por meio de uma pesquisa explicativa e exploratória, por fazer uso de um “levantamento bibliográfico e documental.” (GIL, 2008, p. 27).

Além disso, a finalidade principal é apresentar um apanhado geral acerca do tema e verificar a existência ou não dos supostos benefícios do contrato intermitente, por meio de uma abordagem de natureza aplicada, pois segundo os entendimentos de Gil (2008) os resultados obtidos possuem aplicabilidade imediata na vida da classe trabalhadora.

CAPÍTULO I

1. ASPECTOS GERAIS DO DIREITO DO TRABALHO

1.1 BREVE HISTORICO DO PROCESSO DE FORMAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

A gênese do Direito do Trabalho, segundo Romar (2018), surge a partir da execução de serviços realizados pelo homem na condição de escravo, que por meio de sua mão de obra se subordinavam aos seus senhores com objetivo de produzir riquezas para esses.

Nesta relação jurídica, a subordinação árdua aos serviços de seus amos era desenvolvida sem a observância mínima aos direitos básicos e humanos do escravo.

Em outras palavras:

Em todas as sociedades que nesse período histórico adotaram a escravidão como modo de produção, o trabalho era executado por quem, em razão de sua própria condição, era destituído de personalidade, sendo equiparado a *coisa*, incapaz de adquirir direitos e de contrair obrigações. (ROMAR, 2018, p. 31).

Assim, percebe-se que o trabalho teve como alicerce inicial a escravidão, cujos vassalos sucessores também seriam conduzidos a esta modalidade de trabalho, pois a visão imperiosa da época era que os escravos eram pessoas inferiores aos demais membros da sociedade, uma vez que naquele período histórico toda forma de trabalho era visto como atividade imprópria e desonrosa.

De acordo com Cassar (2017), após a escravatura e a inserção da era medieval, o fator marcante para as relações era a troca de favores que ocorria entre servos e senhores, aqueles sempre se colocavam a disposição do senhor feudal em troca de proteção militar e política. Sendo assim os servos percebiam como remuneração de seus trabalhos, além das referidas proteções, uma parte da realização da obra em que trabalhavam e repassavam o resto ao seu senhor.

Em resposta a decadência do sistema feudal, o comércio urbano passou a se desenvolver por meio de artesões, que era os antigos colonos fugidos e faziam nova moradia nas cidades.

Este desenvolvimento social possibilitou o surgimento das chamadas corporações de ofício, que buscavam “assegurar determinadas prerrogativas de ordem comercial e social, os artesões criaram as associações profissionais.” (ROMAR, 2018, p.31).

Com o surgimento das corporações, a economia se transformou em um monopólio desfrutado por aqueles que era considerados ‘mestres’.

Os Mestres eram responsáveis por dirigir as empresas e controlar o âmbito profissional e pessoal de seus subordinados. Vale ressaltar que além dos mestres, as corporações também eram compostas pela figura dos ‘Companheiros’ e ‘Aprendizes’ que deviam total obediência aos mestres. (ROMAR, 2018).

Deste modo, “durante este longo período histórico, inexistiu qualquer sistema de proteção jurídica dos trabalhadores e, conseqüentemente, não se pode falar em Direito do Trabalho”. (ROMAR, 2018, p. 32).

Mais adiante, com o declínio da sociedade feudal e vivência da Revolução Industrial, que se iniciou na Inglaterra com desenvolvimento da tecelagem e das máquinas a vapor, foi possível identificar no caráter revolucionário daquele cenário_ em que as máquinas substituíam a mão de obra humana na produção e as empresas se desenvolviam e produziam mais com menos empregados e por consequência a geração desenfreada do desemprego, a nova necessidade do homem em aprender a operar máquinas em troca do seu emprego e um mísero salário. (ROMAR, 2018).

As regras de trabalho eram ditadas pelo o empregador sem intervenção do Estado, de modo que sem supervisão e ao bel prazer do empresariado eram impostas aos trabalhadores extensas jornadas de trabalho que poderiam chegar até 16 horas ao dia, como também a exploração do trabalho infantil e da mulher que eram remunerados de forma mais barata.

A esse respeito, leciona Cassar (2017) que o surgimento do Direito do Trabalho se apresenta em duas ramificações:

O Direito do trabalho nasce com duas ramificações: Direito Individual do Trabalho Coletivo com [...] a preocupação abstrata e geral de proteção dos interesses do grupo de trabalhadores (categoria) ou de empresários. [...] E O direito individual, com a preocupação concreta da proteção dos direitos sociais do empregado. [...] Sendo a base do direito coletivo é do sindicato. (CASSAR, 2017, p. 15).

Portanto, verifica-se que a partir deste cenário desumano temos a nascente do Direito do Trabalho tanto com um viés individual como coletivo, cuja evolução é o resultado da positivação dos direitos trabalhistas em várias legislações e constituições, das quais as primeiras providências foram a limitação de carga horária, estipulação da ilegalidade do trabalho de menor de 09 anos de idade. Vale ainda ressaltar que, ainda neste período histórico, a proteção ao trabalhador passou a evoluir de forma dinâmica e humanitária com a criação da OIT (Organização Internacional do Trabalho), com regras de referências mundial a proteção do trabalhador. (CASSAR, 2017).

1.2 EVOLUÇÃO NO BRASIL

Conforme os relatos históricos, “a evolução do Direito de Trabalho no Brasil se iniciou com a Revolução de 1930, através de Getúlio Vargas que assumia o governo provisório daquela época e criou o Ministério do Trabalho” (MARTINS,2018, p. 36).

A partir dessa revolução, inúmeras leis foram elaboradas, à exemplo do Decreto- Lei nº 19.671-A, de fevereiro de 1931, que se submetia a Organização do Departamento Nacional do Trabalho, o surgimento dos sindicatos por Decreto-Lei nº 19.770/1931 e os Decretos nº 21.186/1932 e Decreto n. 21364/ 1932 que regulava a carga horaria dos trabalhadores.

Devido as inúmeras leis sancionadas neste período, Arnaldo Sússekind citado por Carla Teresa Martins Romar, elucida que:

A multiplicidade de normas legais no campo do trabalho, sancionadas ou decretadas em distintas fases de nossa evolução política-jurídica, confundindo os seus destinatários, interpretes e aplicadores, estava a exigir o ordenamento das respectivas disposições num único texto. (SÚSSEKIND, 2005, *apud* ROMAR, 2018, p. 36).

Logo, diante desta necessidade de compilação, em 1º de maio de 1943, foi promulgado o Decreto-Lei nº 5.452, reunindo todas as leis trabalhistas daquela época, criando a Consolidação das Leis Trabalho, vulgarmente conhecida como (CLT), publicada em 10 de novembro de 1943.

Desta forma, a fim de expor um melhor entendimento destas melhorias, Vólia Bonfim Cassar aduz que:

Foram compiladas normas de proteção individual do trabalhador com pequenas alterações, adaptações e ajustes legislativos, copiadas ou inspiradas na Encíclica Rerum Novarum e convenções de OIT; decreto legislativo publicado entre 1930 e 1934; leis publicadas entre 1934 a 1937 e decretos-leis de 1937 até 1942 e sem qualquer alteração, algumas normas simplesmente foram transpostas para a CLT, como os decretos-leis e regulamentos de 1939 e 1942 concernentes à Justiça do Trabalho e à organização sindical. [...] Algumas normas complementadas, atualizadas ou generalizadas como as referentes à medicina e à segurança do trabalho e processo administrativo e [...] Por último, foram elaboradas outras normas que eram necessárias para sistematização e exequibilidade da CLT como: Título I, referente a introdução: Capítulo I, II, III e IV do Título IV, referentes ao contrato de trabalho, remuneração, alteração, suspensão e interrupção. Em virtude disto, as normas posteriores, referentes aos Capítulos Va VIII, do mesmo título, foram adaptadas. (CASSAR, 2017, p. 19).

A consolidação das Leis Trabalhistas passou por inúmeras modificações, dentre elas, destaca-se a promulgação da Constituição Federal de 1988, que apesar de ter tido o corpo do seu texto alterado manteve sua base original, sendo este um dos marcos que contribuiram para o desenvolvimento do Direito do Trabalho.

Neste diapasão, cumpre esclarecer que a sua última alteração ocorreu mediante aprovação da Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, caracterizado como sendo a maior alteração sofrida desde a sua criação, pois dos 922 artigos que constitui a CLT, foram revogados 9, acrescidos 43 e 54 artigos sofreram alterações, constituindo uma nova pauta de Direito do trabalho.

1.3 DIREITO DO TRABALHO E A CONSTITUIÇÃO FEDERAL

A construção das leis do trabalho é o resultado de um período marcado por injustiças e ilegalidades sociais. No Brasil, com a promulgação da Constituição Federal de 1988, o cenário começou a ser modificado de modo potencialmente positivo para a classe obreira.

Torna-se importante destacar que tais mudanças foram expressamente elencadas no texto constitucional, atribuindo mais valiosidade aos ditames trabalhistas. Senão vejamos:

Art.6º **São direitos sociais** a educação, a saúde, a alimentação, o **trabalho**, a moradia, o transporte, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta constituição. (BRASIL, CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL, 1988, Art. 6, p.18).

Visto isso, é possível perceber a importância dada aos direitos fundamentais e sociais descritos no Título II, do artigo 6º da Constituição Federal, pois o trabalho foi posto como direito social, dando relevância ao trabalhador, trazendo-lhe dignidade.

Para que esta dignidade seja respeitada, o artigo 1º da Constituição Federal preconizou taxativamente que o Estado Democrático de Direito tem como fundamento a dignidade da pessoa humana, e os valores do trabalho e a livre iniciativa. (BRASIL, CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL, 1988, Art. 1, p.11).

Não se pode negar que há anos a classe trabalhista luta por direitos que lhe tirassem da situação de escravos, pois em tese o trabalhador sempre foi a classe mais frágil nas relações de trabalho e emprego, pois devido a ausência de normas jurídicas era dada ao tomador de serviço a oportunidade de explorar o trabalhador com horas exaustivas, baixos salários, colocando em risco a saúde do trabalhador, exploração do trabalho infantil e etc.

A luz de Novellino (2013), o respeito pelo indivíduo é essencial, sem que o homem seja tratado como objeto e como instrumento para atingir um fim e nem ser considerado como um fim em si mesmo. Além disso, cabe ao poder público proteger e intervir no desrespeito a dignidade da pessoa humana, garantindo igualdade material a todas as pessoas e em todas as searas (saúde, educação lazer, trabalho, assistência jurídica, segurança pública entre outros).

Sobre a valorização social do trabalho na Constituição, Marcelo Novellino ainda aduz que:

O reconhecimento dos valores sociais do trabalho como um fundamento do Estado brasileiro impede a concessão de privilégios econômicos condenáveis, por ser o trabalho imprescritível a promoção da dignidade da pessoa humana, uma vez que pode ser visto como um ponto de partida para o acesso ao mínimo existencial

e condição de possibilidade para o exercício da autonomia. (NOVELINO, 2013, p. 366).

Portanto, através da valorização do trabalho, o homem passa a se útil em meio a sociedade, de modo que o seu trabalho deve ser tratado de forma justa e sem violação a sua dignidade.

Ainda sobre o aspecto constitucional, o artigo 7º da Constituição Federal, trouxe condições sociais e garantias aos trabalhadores lhes assegurando direitos contra a despedida arbitrária ou sem justa causa (Inciso I do art. 7º da CF), cabendo ao empregador o dever de indenizar o empregado após a rescisão de contrato sem justa causa, dando ao trabalhador o mínimo padrão de vida e garantindo a percepção ao seguro-desemprego e o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, listado nos incisos II e III do artigo referido. (BRASIL, CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL, 1988, Art. 7, p. 18).

Desfrutando-se ainda do texto constitucional, é possível verificar junto ao inciso IV do artigo 7º, a garantia do salário mínimo nacionalmente unificado, ou seja, o teto do salário mínimo será fixado em lei e com base nas necessidades vitais básicas do ser humano, como por exemplo a moradia, educação, saúde etc.

Há ainda de se evidenciar que, com o objetivo de acabar com as jornadas de trabalho exaustivas, o inciso XIII do artigo supramencionado preconizou que a jornada semanal do trabalhador normal não pode ultrapassar 44 horas semanais e 8 horas diárias, garantindo ainda o direito ao repouso semanal remunerado e gozo de férias anuais exteriorizado nos incisos XV e XVII do artigo 7º da CF. (BRASIL, CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL, 1988, Art.7, p. 18).

Deste modo, através da valorização que o trabalhador passou a ter por meio de inúmeras conquistas que se refletem em modificações sociais, como o direito a aposentadoria, segurança no trabalho por meio de normas de saúde e seguridade contra acidente de trabalho, é garantido a importância do direito do trabalho no meio social como ferramenta de enriquecimento da nação.

1.4 RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO

Com o desenvolvimento da sociedade e o desequilíbrio social, o campo do Direito do Trabalho desfruta de inúmeras leis que endossa a proteção do trabalhador, tendo em vista que o trabalhador é a fração mais vulnerável na relação contratual.

Assim, o Direito do Trabalho regular as relações justralhista pautadas numa visão de equilíbrio entre empregado e tomador de serviços. (MARTINS, 2014).

A saber, é importante ressaltar que a relação de emprego e relação de trabalho são modalidades de prestação de serviços laborais distintas, a relação de trabalho é genérica e a relação de emprego é uma espécie dela, sendo ambas consonantes a relações jurídica.

Para melhor entendimento, Sérgio Pinto Martins expõe:

Contrato de trabalho é gênero, e compreende o contrato de emprego. Contrato de trabalho poderia compreender qualquer trabalho, como o do autônomo, do eventual, do avulso, do empresário, etc. Contrato de emprego diz respeito à relação entre empregado e empregador e não a outro tipo de trabalhador. (MARTINS, 2014, p.94)

Observa-se, entretanto, que a relação de trabalho é mais ampla e se caracteriza por ser uma modalidade em que o trabalhador se compromete a prestar serviço em prol de outra. (RESENDE, 2011).

Neste sentido, por ser um elo jurídico amplo acaba por abranger todas as espécies trabalho, tais como: voluntário, autônomo, avulso, estagiário, eventual, terceirização, estando incluso nesse vínculo, a própria relação de emprego.

Por conseguinte, sobre as definições de relação de emprego, Carla Tereza Martins Romar, explana que:

A relação de emprego é uma espécie de relação de trabalho, que se baseia no nexa entre empregador e empregado, caracterizado pela prestação pessoal de serviço, de forma não eventual e subordinada, mediante pagamento de salário. É a relação jurídica que tem como fato social original o trabalho subordinado, prestado com pessoalidade, mediante remuneração, e que tem como disciplina jurídica o conjunto humano não eventual as normas que compõem o Direito do Trabalho. (ROMAR, 2018, p.115).

Desta forma, observa-se que para a autora, mesmo se tratando de uma espécie da relação de trabalho, para que relação de emprego venha obter validade

no mundo jurídico se faz necessário o cumprimento cumulativo de requisitos, notadamente reconhecidos pelas doutrinas, leis e orientações jurisprudenciais.

CAPÍTULO II

2. CONTRATO DE TRABALHO

2.1 CONCEITO

De acordo com previsão do *caput* do artigo 442 da Consolidação das Leis do Trabalho, o contrato de trabalho é “o acordo tácito ou expresso, correspondendo à relação de emprego”. (CLT, 1943, p. 57).

Portanto, pode-se extrair de tal conceituação que a relação jurídica é um comum acordo entre as partes (empregado e empregador) e podem se manifestar de forma verbal ou escrita, como também de forma tácita ou expressa, de modo que o empregado (pessoa física) se compromete a prestar seus serviços, com prazos determinados ou indeterminado, de forma não eventual e subordinado ao empregador (pessoa física ou pessoa jurídica) mediante remuneração salarial. (MARTINS, 2014)

Em outras palavras leciona Mauricio Godinho:

O acordo de vontades, tácito ou expresso, pelo qual uma pessoa física coloca seus serviços à disposição de outrem, a serem prestados com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação ao tomador. (DELGADO, 2017, p. 574).

Para alguns doutrinadores, a exemplo de (GOMES, 2011), o contrato individual é visto como defeituoso, pois permite o nascimento de uma espécie de contrato de equipe plúrimo, pela qual um ou vários empregados, denominada convenção, com caráter não eventual e mediante certa remuneração, prestam trabalho pessoal para um empregador com proveito e sobre sua direção.

Acerca da conceituação de contratos plúrimos, Vólia Bomfim Cassar explica:

A reunião destes trabalhadores é espontânea, isto é, não foram selecionados pelo empregador um a um, já se apresentaram reunidos ao tomador de serviço (a equipe já vem pronta e formada). Caracteriza-se um feixe de contratos individuais e independentes entre si. A extinção de um contrato ou a justa causa por um empregador, ou, ainda, o pedido de demissão de um membro da equipe, não atinge o contrato dos demais. (CASSAR, 2010, p. 613).

Desta forma, se extrai destes dois autores que mesmo se tratando de contrato plúrimo, os vínculos empregatícios são individuais, ou seja, cada empregado responde individualmente por todas suas responsabilidades.

2.2 REQUISITOS PARA A CARACTERIZAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Os requisitos de caracterização para o contrato de emprego no Brasil surgiram em 1830. Anteriormente, eram regidos pelo Código Civil de 1916 que delineava uma prestação de serviços com larga amplitude, capazes de compreender uma variedade de prestação de serviços humanos. (CASSAR, 2017).

Com o nascimento da CLT, para que o contrato tenha validade jurídica, é necessário o preenchimento cumulativo de requisitos fáticos enumerados nos artigos 2º e 3º da CLT, veja-se:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Art. 3º - considera-se empregada toda **pessoa física** que presta serviço de natureza **não eventual** a empregador, sob a **dependência** deste e **mediante salário**. (BRASIL, CLT, 1943, Art. 2, p.1).

Além disso, por meio da doutrina é possível constatar a enumeração imperiosa destes requisitos e Godinho Delgado aduz de maneira explicativa tais pressupostos:

[...]Os elementos fático-jurídicos componentes da relação de emprego são cinco:

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, 2016, p. 299).

Logo, se extrai facilmente o entendimento de que ausente quaisquer destes pressupostos, o trabalhador urbano ou rural não terá caracterizado a sua relação de trabalho como uma relação de emprego.

Como bem visto pelo exposto acima, a relação empregatícia deve ser composta pelas figuras do empregador e do empregado. Entende-se que empregador será a pessoa física ou jurídica que assumindo o risco da atividade econômica realiza a contratação de um empregado. Enquanto a conceituação de empregado é um pouco mais abrangente e traz pressupostos a ser preenchidos para fins de consolidar o entendimento de que determinação relação jurídica de prestação de uma atividade se trata de uma relação de trabalho na modalidade relação de emprego.

2.2.1 Pessoa Física

É o trabalho realizado por uma pessoa física, não sendo possível ser realizado por pessoa jurídica, pois segundo Barros (2006), uma pessoa jurídica não pode realizar seu próprio trabalho já que é outra pessoa que realizará, pois, o direito do trabalho ele rege em proteção ao trabalhador, sob os esforços realizados em suas atividades na prestação de serviço.

Neste aspecto, só assim o estado pode intervir nas relações de conflitos entre as partes, pois a proteção na seara trabalhista ela é voltada apenas para a proteção da pessoa física.

2.2.2 Pessoaalidade

A pessoaalidade possui natureza intransmissível, que consiste ao o trabalhador contratado o exclusivo deve de executar os serviços a ele imposto, ficando impossibilitado de livre vontade pedir que algum parente ou até mesmo amigo possa executar suas atividades laborais em seu lugar. (BARROS, 2006).

Deste modo, o contrato ele é pessoal e não pode ser confundido com personalíssimo, pois, o tomador de serviço a seu critério pode vir a fazer esta substituição de empregados em casos excepcionais, como de doenças, férias e entre outros. (BARROS, 2006).

A substituição do obreiro também possui previsão legal na súmula nº 159, I, do TST, nos possibilitando um melhor entendimento, analisemos:

Súmula nº159 do TST

Substituição de caráter não eventual e vacância do cargo: I- Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias, o empregado substituído fará jus ao salário contratual do substituído (...). (Superior Tribunal de Justiça. Res. 129/2005, Brasília, DF, 21 de novembro de 2005. DJe 20, 22 e 25.04.2005).

Desta forma, é possível verificar que a regulação trabalhista no contrato de emprego também possui respaldo jurisprudencial.

2.2.3 Não – Eventualidade

Não obstante, é necessário que o trabalhador exerça sua atividade de forma permanente, ou seja, de forma continuada. Não havendo a caracterização da Continuidade, a relação perder o atributo de relação de emprego e passa a ser considerado trabalho eventual.

Acerca deste pressuposto, Ricardo Rezende, disserta que:

O trabalhador não eventual é aquele que trabalha de forma repetida, nas atividades permanentes do tomador, e a este fixado juridicamente. Nesta esteira, leciona que a não eventualidade pressupõe repetição do serviço, com previsão de repetitividade futura. (RESENDE, 2011, p. 68).

Logo, prestação não precisa que o obreiro trabalhe todos os dias, mas precisa-se que apenas esse vínculo de emprego repita-se com naturalidade de acordo com a necessidade do tomador de serviço.

2.2.4 Subordinação

Este requisito tem sua origem etimológica derivada do latim *subordinare*, *sub* – baixo, ou seja, pode-se dizer a classe obreira, e *ordinare* – ordenar, o tomador de serviço, empregador, o qual tem uma hierarquia sobre o trabalhador.

Em todas as relações de emprego podemos encontrar a subordinação dada pela divisão de classes, e de diversas formas, cujos cargos são objetos destas divisões de classes em hierarquia mais altas e hierarquias mais baixos que se subordinarão de forma mais intensa. (BARROS, 2006).

Há ainda de se elucidar que a subordinação é exercida por um heterodirecionamento do empregado, da qual é composta pela subordinação jurídica constituída da dependência sofrida pelo empregado junto ao empregador e da subordinação objetiva a qual se baseia no reconhecimento mediante contrato da disposição do empregado de se submeter ao poder de direção e fiscalização patronal. (BARROS, 2006).

2.2.5 Onerosidade

Há ainda mais um pressuposto, conhecido como vantagens recíprocas, ou seja, o empregador passa a receber os serviços e o trabalhador receber respectivas verbas salariais, de modo que toda prestação equivale a uma contraprestação.

Ainda nessa perspectiva, o negócio jurídico que tem suas vantagens recíprocas, não pode ser confundido com trabalhos voluntários, cuja principal diferença é a ausência de pagamento pelos serviços prestados fazendo com que este não se configure uma relação de emprego. (ROMAR, 2018).

2.3 MODALIDADES DE CONTRATO DE EMPREGO E O NOVO MODELO DE CONTRATO DE TRABALHO TRAZIDO COM A NOVA LEI 13.467/2017

2.3.1 Contrato por tempo determinado

Caracteriza como exceção à regra geral, o contrato por tempo determinado (também conhecido por contrato a termo), possui previsão legal no art. 443 da CLT, no qual discorre:

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser adotado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo

determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente

§ 1º - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja sua vigência depende de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada. (BRASIL, CLT, 1943, Art. 443, p. 58).

Como ensina Mauricio Godinho Delgado, citados por Carla Tereza Martins Romar, expõe:

Os contratos a termo distinguem-se dos contratos por prazo indeterminado por estarem submetidos a lapsos temporais estreitos e rígidos; por se pontuarem por normas rigorosas no que tange à sua prorrogação; por produzirem direitos rescisórios mais restritos; por não se subordinarem à mesma amplitude de efeitos própria à interrupção e à suspensão contratuais e às garantias de emprego que incidem nos contratos por prazo indeterminado. (DELGADO, 2010, *apud* ROMAR, 2018, p. 269)

Neste sentido, se este contrato estiver fora das hipóteses fixadas em lei, perderá sua validade, e será classificado como contrato por prazo indeterminado.

No entanto, o contrato por prazo determinado pode ser de certo e incerto, ou seja, certo quando ele for determinado com uma data específica, e o incerto com previsões futuras, com períodos predestinados em temporadas.

No que tange ao prazo máximo de sua duração, “os serviços transitórios e de atividades empresárias transitórias, não podem assentar por mais de 2 anos e para os contratos de experiência com prazo máximo é de 90 dias.” (BRASIL, CLT, 1943, Art. 445, p. 59).

Por tanto, para que se possa ter a prorrogação desta espécie de contrato determinado, sua prorrogação deverá ser de forma tácita ou expressa, apenas uma vez, para que não se incorra as penalidades previstas no artigo 451 da CLT, que não permite mais de uma prorrogação, passando a vigorar sem determinação de prazo.

2.3.2 Contrato de Trabalho Temporário

Com previsão na Lei 6.019/74, tal modalidade esta conceituada em seu artigo 2º que aduz:

Art. 2º - Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituir de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços. (BRASIL, Lei nº 6.019/74, 1974, Art.2, p.01).

Observa-se que o trabalho temporário é uma triangulação que envolve o empregador, uma empresa de trabalho e um obreiro, ou seja, o trabalhador presta seu serviço temporário em uma empresa, que por sua vez presta serviços para um tomador de serviços.

Ainda sobre as definições de trabalho de trabalho temporário, Vólia Bomfim Cassar expõe:

O trabalhador temporário é o contratado sob a égide da Lei nº 6.019/74 e pelo Decreto nº 73.841 de 13/01/74, por uma empresa prestadora de mão de obra para executar seus serviços para um tomador, sem isto importe em vínculo de emprego com a empresa cliente. O trabalhador temporário é empregado da empresa temporária, que é uma pessoa jurídica, registrada no Ministério do Trabalho, responsável pela colocação de trabalhadores à disposição de outras, de forma temporária. Estes trabalhadores tem os direitos previstos no art. 12 da Lei 6.019/74 e na CLT, desde que compatíveis. (CASSAR, 2017, p. 304).

Do exposto, observa-se que o trabalho temporário não é uma terceirização, mas é um contrato por prazo determinado, sem registro CLT, já que os registros são feitos na página de anotações gerais com fins previdenciários na CTPS.

No entanto, esta forma de contrato não se difere tanto dos outros tipos de contrato, pois apesar do trabalhador ser contratado na condição de temporário para exercer suas atividades em um período estimado, ele adquire experiências e tem seus direitos trabalhistas garantidos.

O direito do trabalhador temporário se constitui na percepção de férias proporcionais, décimo terceiro salário, encargos sociais, direitos a horas extras e adicionais noturnos, não tendo direitos apenas sobre multa de 40% do FGTS e aviso prévio.” (BRASIL, Lei 12.429, 2017).

Conforme a alteração por advento da Lei nº 13.429/2017, que alterou alguns artigos da Lei 6.019/1974, a duração de contratos de mão de obra só poderá ter a

duração de até 180 dias, com prorrogação de mais 90 dias, podendo o obreiro desenvolver atividade-meia e atividades-fim, advento trazido pela Lei 13.429/2017, no qual na Lei de 1974 não se permitia que o trabalho temporário exercesse atividades-fim.

2.3.3 Contrato de Tempo Parcial

Criado pela Medida Provisória de nº 2.164-41 de agosto de 2001, o trabalho de tempo parcial foi incluído e teve sua regulamentação através da CLT pelo artigo 58-A, e é denominado da seguinte forma: “Considera-se em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais”.(MEDIDA PROVISÓRIA DE nº 2.164-41, 2001, p.01)

No ano de 2017, a introdução da reforma trabalhista Lei nº 13.467/2017, alterou o artigo 58-A da CLT que estendeu de vinte e cinco horas para no máximo de trinta horas semanais trabalhadas.

Diante da alteração do artigo 58-A da CLT, o contrato de tempo parcial passou a ter duas modalidades de contratação: uma forma de contratação é a que o trabalhador não pode exceder as 30 horas semanais, deixando o trabalhador impossibilitado de fazer hora extra, e a outra forma de contratação é que o trabalhador não exceda 26 horas trabalhadas por semana, sendo permitido fazer até no máximo 6 horas extras semanais.

Neste diapasão, conforme o § 1º do art. 58-A da CLT, as verbas salariais do contrato de tempo parcial é proporcional à jornada semanal, em relação aos trabalhadores que trabalham de forma integral.

Por se tratar de um contrato de forma indeterminada, os empregados gozam dos mesmos direitos dos trabalhadores que regem com jornada integral, dentro de sua proporcionalidade, ou seja, suas férias são proporcionais aos dias, horas, trabalhadas durante o período de 12 meses, 13º salário, recebimento de adicionais noturnos, direito ao descanso semanal remunerado (DSR), como também seus benefícios previdenciários.

Sendo assim, o empregador não mais necessita ter um trabalhador laborando 44 horas semanais, podendo com o contrato de tempo parcial, contratar trabalhadores que execute suas atividades semanais em 30 ou em 32 horas

semanais, mantendo o vínculo de emprego e pagando a verbas contratuais proporcionais as horas trabalhadas.

2.3.4 Contrato de Teletrabalho

Esta modalidade de contrato de teletrabalho também conhecida como *Home Office*, possui previsão parcial no artigo 6º da CLT, que aduz que:

Art. 6º- Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, **o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.**

Parágrafo Único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e direitos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (BRASIL, CLT, 1943, Art.6, p. 2).

Neste aspecto, trata-se de uma modalidade no qual o empregado pode prestar suas atividades laborais na sua residência, com o uso de tecnologias e aparelhos eletrônicos.

No entanto, esta modalidade foi regulamentada de forma mais ampla com a chegada da reforma trabalhista que estabeleceu de forma legal um conceito para o contrato de teletrabalho, descrito no artigo 75-B da CLT, assim é o seu entendimento:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviço preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. (BRASIL, CLT, 1943, incluso pelo Decreto Lei nº 13.467/17, 2017, Art. 75-B, p. 13).

Logo, verifica-se que o trabalhador prestará seus serviços fora das dependências da empresa que lhe contratou, podendo ser em sua residência ou em ou em locais distintos, não descaracterizando esta modalidade quando o trabalhador for prestar serviços nas dependências da empresa.

Prevendo assim o Parágrafo Único do art. 75-B da CLT, que aduz sobre:

Parágrafo Único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho. (BRASIL, CLT, 1943, alterado pelo Decreto Lei nº 13.467/17, CLT, 2017, p.13).

Sendo assim, o teletrabalho vem sendo bastante utilizados pelos empresários, aproveitando o grande avanço tecnológico e proporcionando a redução de custos das empresas, tendo em vista que não terá custos para o deslocamento do trabalhador até a sua sede, dando a comodidade ao obreiro em sua residência.

CAPÍTULO III

3. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Com a promulgação da Lei nº13.467/2017, que trouxe diversas alterações a CLT, pode-se destacar a implantação da modalidade de Contrato Intermitente, que traz consigo mudanças para conjunção de emprego no Brasil.

O objetivo desta reforma foi flexibilizar e modernizar a legislação brasileira, como também, reduzir custos para o empresário e a ampliação de faculdades sobre a mão de obra. (FERNANDES, 2017).

Observa-se que com alguns meses após sua promulgação, a lei supracitada sofreu algumas alterações para preencher suas lacunas e tais mudanças foram providas pela Medida Provisória (MP) nº 808 de 2017.

No entanto, a Lei nº 13.467/2017 alterou o parágrafo terceiro do artigo 443 da CLT, e incluiu o artigo 452-A também da CLT, já a MP nº 808/2017 alterou o artigo 452-A e acrescentou temporariamente os artigos 452-B até o 452-H na CLT, dando relevância ao contrato intermitente todos estes artigos citados.

3.1 CONCEITO

Contrato Intermitente esta conceituado no artigo 443, § 3º da CLT, que aduz:

Art. 443 – O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo

determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

(...)

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação não é continuada, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria. (BRASIL, CLT, 1943, alterado pelo Decreto Lei nº 13.467/17, CLT, 2017, p.58).

Assim, entende-se como contrato intermitente os serviços prestados de forma inconstante como também descontinuada e transitória, ou seja, o trabalhador realiza suas atividades em um certo período e em outro período fica inativo, de modo que o empregador celebrando esta modalidade de contrato, fica condicionado ao pagamento junto ao contratado apenas das horas trabalhadas, deixando de ser obrigado a pagar o salário mensal, excetuando-se a regra os aeronautas, pois são regidos por legislação própria.

Deste modo, o contrato intermitente conduz o trabalhador a aguardar o chamado do empregador de acordo com a sua necessidade, para realizar suas atividades e sua remuneração salarial será em base nas horas trabalhadas, que terão por base o salário mínimo. Segundo o antigo Art. 452-C, § 2º da CLT, não havendo o chamado por parte do empregador, o trabalhador não receberá pelo período que aguardou o chamado de modo a deixar o trabalhador sem nenhuma garantia mínima de salário.

Por conseguinte, o antigo § 1º do artigo 452-C da CLT aduz que o trabalhador que estiver no período inativo, pode exercer outra atividade laboral para outro tomador de serviço, com a mesma remuneração salarial ou não, como também o seu contrato pode ser intermitente ou de outra modalidade, e em posteriori tal entendimento foi consolidado no §5º do artigo 452-A da CLT.

3.2 REQUISITOS LEGAIS

O contrato de trabalho intermitente para ter validade jurídica, deve ser escrito e conter o valor das horas de trabalho especificadas, não podendo ser inferior ao

salário mínimo ou aquelas devido aos demais empregados da empresa, conforme previsão do artigo 452-A da CLT.

Deste modo, a MP nº 808/2017, mantinha a obrigatoriedade do contrato intermitente ser formalizado de forma escrita, como incluiu a obrigatoriedade de anotação do registrado em CTPS do contratado, contendo identificação, assinaturas, domicílio das partes, valor da hora trabalhada como também o prazo para pagamento e o local que será recebido o salário.

3.3 CHAMADO DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇO POR PARTE DO EMPREGADOR

Nesta modalidade contratual, basta que o tomador de serviço convoque o empregado intermitente, conforme o que expõe o artigo 452-A, § 1º da CLT:

Art. 452-A (...)

§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando que será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência. (BRASIL, CLT,1943, alterado pelo Decreto Lei nº 13.467/17, CLT, 2017, Art.452-A, p. 59).

Deste modo, o trabalhador terá o prazo de um dia útil, para responder convocação e caso o silêncio seja mantido, ou seja, o empregador não tiver obtido nenhum tipo de resposta, dar-se a presunção de recusa por parte do trabalhador, com previsão no § 2º do artigo 452-A da lei supracitada. (CLT, 1943)

Com adjunto da MP 808/2017, o prazo supramencionado que previa que o prazo era de um dia útil foi alterado para o prazo de 24 horas. Alguns doutrinadores entendem que essa mudança se procedeu devido alguns casos a convocação acontecer em fins de semanas. Porém, por força da revogação da MP, o prazo voltou a ser 01 dia útil.

“A recusa da convocação não descaracteriza o pressuposto da subordinação existente entre empregado e empregador no contrato intermitente.” (CLT, 1943, Art. 452-A, § 3º,p. 59). Assim, diferente dos demais modelos de contrato clássicos em que a recusa é considerada insubordinação e pode causar ao trabalhador seu

desligado da empresa, nesta modalidade de emprego, o empregado possui a livre escolha de aceitar ou não a convocação feita pelo tomador de serviço.

Ademais, é importante ressaltar que a legislação não informa quantas vezes o trabalhador pode recusar-se a convocação, deixando uma lacuna a ser preenchida, sendo assim, o trabalhador fica vulnerável aos julgamentos do tomador de serviço.

3.4 MEDIDA PUNITIVA PELO DESATENDIMENTO EM CHAMADO

É importante trazer à tona a imposição de multas ao empregado prevista no parágrafo 4º do artigo 452-A da Lei nº 5.452/43, no qual teve sua revogação temporária pela MP 808/2017.

O mencionado parágrafo prever que na condição de aceita a convocação o trabalhador que não comparecer por justo motivo é obrigado ao pagamento de multa equivalente a 50% da remuneração que seria devida.

Tal imposição, gera ao trabalhador intermitente desvantagens, pois além de exercer atividades com baixos custos teria que pagar multas de valores elevados, já pelo outro lado, caso o trabalhador comparecesse e não executasse suas atividades, motivos da não execução trazida por parte do contratante, o trabalhador só receberia a metade de uma diária, indo de contramão com o que diz o artigo 462 da CLT em seu § 1º, que é vedado qualquer desconto salarial do trabalhador que não seja proveniente de dano.

Enquanto que, se um trabalhador no contrato de emprego comum, faltar sem justificar perder os benefícios referentes a um dia de trabalho, o contratado intermitente, se faltar sem justificativa legal, além de perder o dia trabalhado terá que pagar ao empregador o valor de meia diária (FERNANDES, 2017).

Deste modo, o trabalhador gera dívidas junto ao empregador, tendo que trabalhar para pagar uma dívida indevida, pois um dispositivo de lei gerou esta obrigação apesar de afrontar o direito que o trabalhador tem sobre o salário mínimo.

Mesmo com a revogação total temporária do parágrafo 4º do artigo 452-A da CLT, trazida pela MP 808/2017, não trouxe muitos benefícios para o trabalhador,

pois por mais que este parágrafo tivesse sua revogação, retirando a multa de forma expressa, porém mesmo com advento da MP, a multa poderia ser ainda cobrada de forma expressa por força do 452-B, IV da CLT, que aduzia:

Art. 452-B. É facultado às partes convencionar por meio de trabalho intermitente:

(...)

IV- formato de reparação recíproca na hipótese de cancelamento de serviço previamente agendado nos termos do § 1º e § 2º do art. 452-A. (BRASIL, Medida Provisória nº 808, 2017, Art. 1, p.01).

Portanto, as partes poderiam celebrar no contrato, em caso de cancelamento que seja pago um valor recíproco para a parte prejudicada e mais uma vez a parte vulnerável continua a ser o trabalhador, que por sua necessidade será submetido as medidas impostas pelo contratante, pois o foco principal do trabalhador é a sua remuneração salarial.

3.5 FORMA DE PAGAMENTO

No momento da promulgação da Lei nº13.467/2017, foi estipulado que “o pagamento ao empregado se dará ao final de cada período de prestação de serviço”, (CLT, 1943, Art. 452-A § 6º, P. 59), porém não é exposto de forma clara qual seria tal período, como também não explica de forma clara se o trabalhador ultrapassasse os 30 dias de serviço se ele iria receber pelo os dias a mais trabalhado.

Por meio da MP nº808/2017, havia sido imposto que o pagamento deveria ser realizado na data acordada pelo empregado e empregador, originando o surgimento do antigo parágrafo 11º Art. 435-A deste mesmo artigo, que aduz:

Art. 435-A (...)

(...)

§ 11º Na hipótese de o período de convocação exceder um mês, o pagamento das parcelas a que se refere o § 6º não poderá ser estipulado por período superior a um mês, contado a partir do primeiro dia do período de prestação de serviço. (BRASIL, Medida Provisória nº 808, 2017, Art. 1, p.01).

Logo, havia sido dado ao trabalhador maior garantia contratual.

Cumprе ressaltar que apesar da revogação da Medida Provisória, os direitos previstos nos incisos do parágrafo 6º do artigo 452-A da CLT ainda prevalecem e além do empregado receber a remuneração, receberá de forma imediata férias proporcionais acrescida de um terço, décimo terceiro proporcional, repouso semanal e adicionais legais, (BRASIL, CLT, 1943, Art. 452-A, §6º I ao V, p. 59).

Não obstante, o empregador deverá fornecer o recibo informando todos os valores pagos referenciando cada parcela das dispostas no parágrafo § 6º do artigo supramencionado, obedecendo a disposição do parágrafo § 7º do mesmo artigo, deixando o trabalhador ciente de todos os valores recebido naquele momento.

Cumprе mencionar ainda que o parágrafo 6º do art.452-A da CLT, ele é exemplificativo, de forma que para alguns autores, parcelas podem ser inclusas nos benefícios dos trabalhadores intermitente, como, adicionais noturnos, insalubridades, periculosidade, risco de vida entre outros (DELGADO, 2017).

Por fim, como já citado, o trabalhador recebe pelas horas e dias trabalhados, não recebendo pela espera da convocação, deixando claro que o contrato intermitente é uma modalidade de contrato de trabalho sem verbas salarias.

3.6 FÉRIAS

No contrato intermitente, as férias estão previstas no artigo 452-A, § 9º da CLT, que dispõe:

A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador. (BRASIL, CLT, 1943, alterado pelo Decreto Lei nº 13.467/17, CLT, 2017, Art.452-A, § 9º, p. 59).

Deste modo, a lei proíbe apenas que o trabalhador preste serviço para o mesmo empregador em seu período de férias, sendo permitido ao trabalhador prestar serviço para outro tomador de serviço em seu período de gozo de férias, o que será provável em acontecer, já que esta modalidade de contrato deixa a mercê a renda do trabalhador.

No entanto, com a busca de renda o trabalhador acaba ferindo o direito de repouso previsto na Constituição Federal, pois o trabalhador deveria estar descansando, mas o trabalhador continua em estresse, cansaço musculares, trabalhando em seu período de gozo, isso tudo acontece, pois, esta modalidade de contrato, não dar garantia de uma renda fixa por mês ao trabalhador.

De acordo com a doutrina de Silva (2017) existe um questionamento referente ao parágrafo 9º do art. 452-A da CLT, pois o trabalhador terá seu gozo de férias de um mês, mas tem sua constitucionalidade interrompida, pois não terá nenhuma remuneração salarial a receber referente às férias, ferindo o direito de remuneração salarial de férias.

A antiga MP 808/2017, havia trago algumas regras que complementavam este dispositivo de lei, implantando o parágrafo 10º do artigo 452-A da CLT, que estabelecia: “o empregado, mediante prévio acordo com o empregador, poderá usufruir suas férias em até três períodos, nos termos dos § 1º e § 2º art. 134”.

O mencionado artigo 134, determina a possibilidade do trabalhador dividir suas férias em três períodos, e que essa divisão não pode ser inferior a cinco dias corridos, não podendo ultrapassar quatorze dias corridos, desde que exista a concordâncias de ambas as partes.

Alguns doutrinadores questionam a forma que é paga as verbas referentes as férias previstas no parágrafo 6º do art. 452-A da CLT, fazendo questionamento, que com os valores recebidos no que diz respeito as férias, já que é recolhido todos os meses, valores estes será gasto pelo trabalhador em despesas familiar, deixando claro que nenhum trabalhador passe a guardar essas verbas em um banco para que possa gozar suas férias futuras. (OLIVEIRA, 2017).

3.7 PREVIDÊNCIA SOCIAL

3.7.1 Recolhimento da Contribuição previdenciária

O recolhimento das verbas previdenciárias veio com previsão no § 8º do art. 452-A da CLT, no qual aduz:

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. (BRASIL, CLT, 1943, alterado pelo Decreto Lei nº 13.467/17, CLT, 2017, Art.452-A, § 8º, p. 59).

Deste modo, as contribuições como também o financiamento sobre a previdência do trabalhador, é comprometido, pois não há previsão sobre a quantidade mínima para ser recolhida nos meses do qual o trabalhador não exercesse seus serviços.

No entanto, a revogação promovida pela MP nº 808/2017, havia incluído para a sua substituição o artigo 452-H, que determinava:

Art. 452-H. No contrato de trabalho intermitente, o empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do empregado e o depósito do FGTS com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante de cumprimento dessas obrigações, observando o disposto no art. 911-A. (BRASIL, CLT, 1943, Medida Provisória nº 808, 2017, Art. 1, p.01).

Deste modo, também havia sido incluso pela MP nº 808/2017, o artigo 911-A, em seu § 1º da CLT, aduz que:

Art. 911-A. (...)

§ 1º Os assegurados enquadrados como empregados que, no somatório de remuneração auferida de um ou mais empregadores no de um mês, independentemente do tipo de contrato de trabalho, recebem remuneração inferior ao salário mínimo mensal, poderão recolher ao Regime Geral de Previdência Social a diferença entre a remuneração recebida e o valor do salário mínimo mensal, em que incidirá a mesma alíquota aplicada à contribuição do trabalhador retida pelo empregador. (BRASIL, CLT, 1943, Medida Provisória nº 808, 2017, Art. 1, p.03).

Do exposto, passamos a observar que ao trabalhador que no mês trabalhado não atingir a quantia de um salário mínimo perde a sua seguridade diante da previdência, pois a seguridade previdenciária toma por eixo o salário mínimo, passando para o trabalhador que não atingir essa base exigida que ele complete a contribuição com o valor de seu próprio bolso.

Não havendo o recolhimento em base do salário mínimo, o artigo 911-A, § 2º da CLT, aludia que:

Art. 911-A (...)

§ 2º Na hipótese de não ser feito o recolhimento previsto no § 1º, o mês que a remuneração total recebida pelo segurado de um ou mais empregadores for menor que o salário mínimo mensal não será considerado para fins de aquisição e manutenção de qualidade de segurado do Regime Geral de Previdência Social nem para cumprimento dos períodos de carência para cessação dos benefícios previdenciários. (BRASIL, CLT, 1943, Medida Provisória nº 808, 2017, Art. 1, p.03).

Deste modo, como já citado, o trabalhador que não atinge o eixo de um salário mínimo perder seus benefícios e a sua contagem de carência, deixando o trabalhador a mercê, além de receber pouco não terá seus benefícios garantidos diante a previdência social.

Ademais, para que o trabalhador possa custear os valores da contribuição, será feito um cálculo de 8% da alíquota sobre a o valor das verbas salariais recebidas e o valor do salário mínimo, com previsão no Ato Declaratório Interpretativo nº 6/2017, art. 1º. Em vista disso, o próprio trabalhador que fará o recolhimento, tendo o prazo de recolhimento até o dia 20 do mês subsequente, previsto no § 1º do Ato Declaratório supracitado.

Ademais, o trabalhador por ser a parte vulnerável, perderá seus benefícios diante a previdência, pois, além de ser burocrático para que ele custei do seu próprio bolso os valores contribuíveis, tenha a sua renda comprometida e a grande maioria perderá seus benefícios previdenciários. Sendo assim, a lei mais uma vez retroagindo e prejudicando a classe obreira.

3.7.2 Auxílio doença

Para o contrato intermitente em seu primeiro momento com a promulgação da lei 13.467 de 2017, nada foi previsto para o auxílio doença, com a MP 808 de 2017, havia sido implantado este benefício para o trabalhador, com previsão no artigo 452-A em seu antigo parágrafo 13º do artigo 452-A da CLT, que aduzia:

Art. 452-A (...)

§ 13º Para fins do disposto neste artigo, o auxílio-doença será devido ao segurado da Previdência Social a partir da data do início da incapacidade, vedada a aplicação do disposto § 3º do art. 60 da Lei 8.213, de 1991. (BRASIL, CLT, 1943, Medida Provisória nº 808, 2017, Art. 1, p.01).

Porém, com a revogação da medida provisória, o trabalhador que temporariamente havia ficado assegurado em caso de incapacidade, recebendo as verbas salariais dos quinze primeiros dias pagos pelo empregador e o restante dos dias será de responsabilidade INSS, voltou a ficar desassistido.

3.7.3 Salário-Maternidade

Incorporado a legislação através da MP 808/2017, o trabalhador intermitente, passava a ser assegurado, conforme previsão do artigo 452-A, § 14º da CLT, que determinava que o salário-maternidade será pago diretamente pela previdência social, nos termos do disposto no parágrafo 3º do art. 72 da lei nº 8.213, de 1991”.

Diferente do auxílio-doença, no qual a empresa é responsável pelos quinze primeiros dias, o salário-maternidade é de total responsabilidade da Previdência Social, que se responsabiliza pelas verbas salariais dos 120 dias de afastamento do beneficiário.

3.8 FIM DO CONTRATO DE INTERMITENTE

A rescisão contratual voltada ao Contrato Intermitente segundo os preceitos inseridos pela Lei nº 13.467/2017, possui lacuna que haviam sido preenchidas com a MP 808/2017 por meio da introdução do artigo 452-D, que explanava:

Art. 452-D. Decorrido o prazo de um ano sem convocação do empregado pelo empregador, contada a partir da data da celebração do contrato, da última convocação ou do último dia de prestação de serviço, o que for mais recente, será considerado rescindido de pleno direito o contrato de trabalho intermitente. (BRASIL, CLT, 1943, Medida Provisória nº 808, 2017, Art. 1, p.01).

Deste modo, a MP completava a Lei nº 13.467/2017, pois em nenhum momento anterior havia sido referenciado hipóteses de tratativas aos trabalhadores que permanecesse sem convocação por um período de tempo extenso.

Na extinção de contrato as quais são ressalvadas de justa causa, o artigo 452-E da CLT, determinava que:

Art. 452-E. Ressalvadas as hipóteses a que se referem os art. 482 e art. 483, na hipótese de extinção do contrato de trabalho intermitente serão devidas as seguintes verbas rescisórias:

I – Pela metade:

- a) O aviso prévio indenizado, calculado conforme o art. 452-F; e
- b) A indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do tempo de Serviço – FGTS, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990; e

II – Na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

§ 1º A extinção de contrato intermitente permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no FGTS na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei 8.036, de 1990, limitada até oitenta por cento do valor dos depósitos.

§ 2º A extinção do contrato intermitente a que se refere este artigo não autoriza o ingresso no Programa Seguro Desemprego. (BRASIL, CLT, 1943, Medida Provisória nº 808, 2017, Art. 1, p.02).

No entanto, o referido artigo mais uma vez também deixava o trabalhador sem nenhuma seguridade, retirando o seguro-desemprego, programa que dar ao trabalhador uma estabilidade financeira temporária, para que o mesmo se restabeleça e volte ao mercado de trabalho.

Ainda neste sentido, no tocante ao § 2º do art.452-E, estabelecendo assim que o trabalhador não terá direito ao seguro-desemprego, e sobre as arrecadações previdenciárias, deixa claro que o Governo Federal passa a agir de má fé sobre ao trabalhador. (MARTINEZ, 2018).

Findando o contrato intermitente por tempo indeterminado, o art. 452-G da CLT, aludia que:

Art. 452-G. Até 31 de dezembro de 2020, o empregado registrado por meio de trabalho por prazo indeterminado demitido não poderá prestar serviços para o mesmo empregador por meio de contrato intermitente pelo prazo de dezoito meses, contado da data da demissão do empregado. (BRASIL, CLT, 1943, Medida Provisória nº 808, 2017, Art. 1, p.02).

Sendo assim, o trabalhador que for contratado para nesta modalidade de trabalho para exercer suas atividades por apenas um período, e sendo demitido, não mais poderá prestar serviço para este mesmo empregador durante o período de 18 meses.

3.9 TRABALHO INTERMITENTE EM OUTROS PAÍSES

Com toda polêmica gerada com a regulamentação do trabalho intermitente no ordenamento jurídico brasileiro, passamos a analisar brevemente esta modalidade em outros países como Itália, Alemanha e Portugal.

No ordenamento jurídico italiano, por exemplo, o trabalho intermitente, possui previsão de remuneração para os trabalhadores durante os períodos inativos, ou seja, aguardando o chamado do empregador. Tal sistemática também ocorre em Portugal, com a ressalva de que não é aplicado a todos os setores que adotam essa modalidade contratual, sendo válidos apenas para setores da qual a demanda é muito alta, como por exemplo, setores de hotelarias e alimentos. (PRETTI, 2018).

Assim, já notamos uma grande vantagem para os trabalhadores destes países, pois por mais que não sejam convocados para exercer seus serviços, a Lei os atribui uma garantia de compensação de pagamento para o período inativo.

No tocante a idade para ser contratado na modalidade intermitente, na Itália o contrato só é firmado com obreiro com menos de 25 anos ou maior que 55 anos.

Verifica-se também, que o período estabelecido para esse tipo de contrato na Itália pode perdurar até 400 dias no período a cada três anos junto ao mesmo tomador de serviço, e ultrapassado tal prazo, o contrato que era intermitente passa a ser de prazo indeterminado e por tempo integral.

Em Portugal, prevê-se que em seu artigo 159 da Lei nº 7/2009 do CTP (Código Trabalhista Português), o contrato não pode ultrapassar os seis meses de prestação de serviço em um período de um ano e o trabalhador terá que trabalhar pelo menos o prazo de quatro meses consecutivos, ou seja, o trabalhador pode se organizar financeiramente pois o empregador ao passar os quatro meses pode cessar essa continuidade, e passa a lhe convocar apenas quando necessário.

Já na Alemanha, o trabalhador não pode ultrapassar 3 horas trabalhadas por dia, não podendo também ultrapassar um montante de horas semanais de 10 horas. (PRETTI, 2018, p. 25).

No entanto, a legislação Brasileira é regida numa contramão sobre as legislações da Itália, Portugal e Alemanha, as quais o trabalhador tem reconhecimento, e garantias financeiras.

Por fim, é notório que os legisladores brasileiros, não tiveram o prazer de estudar a fundo esta modalidade de contrato em outros países, podendo ter aproveitado muitas regras existentes internacionalmente e propiciando ao trabalhador brasileiro uma maior seguridade jurídica, retirando assim o retrocesso trabalhista de nossa legislação.

CONCLUSÃO

Com o advento da Lei 13.467/2017, a legislação englobou novas modalidades de emprego, das quais se verifica a sua prévia existência, passando a vigência da referida lei supostamente exercer apenas o papel de regularizar tais relações laborais, dentre eles, o contrato intermitente.

Para um melhor entendimento acerca do tema, a pesquisa objetivou de imediato emergir em uma breve explanação do arcabouço histórico que envolveu o nascimento do Direito do Trabalho, e em *posteriori*, adentrar na análise da legislação pertinente sobre o tema do contrato intermitente sob o ponto de vista obreiro e empregador, bem como verificar o atendimento cumulativo dos pressupostos da relação de emprego e a evidenciar a existência de lacunas não observadas pela reforma trabalhista.

A pesquisa permitiu se concluir e obter o resultado de que o contrato de trabalho na modalidade intermitente apresenta grande capacidade de debilitação da relação trabalhista, pois não corresponde com o fundamento protecionista do empregado.

A modalidade de contrato intermitente apresenta perigo a estabilidade mínima do obreiro, dentre elas a possibilidade de se instituir um contrato de trabalho ao qual se subordina sem o compromisso de recebimento de salário, pois deixa ao bel prazer do empregador a possibilidade de convocação ou não do empregado e por consequência pagamento ou não de salário.

A subordinação que se submete o empregado mesmo na inatividade, não observa os dizeres celetistas e podem consequenciar em uma verdadeiro problema

social econômica, pois há a possibilidade de bons empregadores que antes adotavam o contrato de trabalho por tempo indeterminado passarem a aderir o contrato intermitente de forma a maximizar seus lucros e reduzir seus custos em detrimento da classe trabalhadora.

Muito embora haja de certa forma a regularização dos trabalhadores informais que realizavam os “bicos”, atribuindo ao trabalhador sair formalmente do índice de desemprego, a verdade dos fatos econômicos não será alterada. Assim, ainda que incorra uma redução do desemprego, ela não é real, pois inexistente prestação salarial real e capaz de satisfazer as necessidades humanas, ou seja, uma diminuição no desemprego em contrapartida da permanência do índice de pobreza no país, sem injeções de dinheiro na economia entrando-se em um verdadeiro estágio parasitário.

Por mais que haja a regularização dos trabalhos conhecidos como “bicos” que de fato possam trazer resguardos a espécie de trabalhadores, não se pode deixar de evidenciar o grande risco para os trabalhadores tradicionais que ao invés de terem o crescimento de ofertas de emprego podem sofrer uma substituição de seus contratos para a modalidade intermitente e passar a receberem menos do que o salário mínimo.

Desta forma, respondendo a problemática traga na pesquisa, se conclui que não há geração de novos empregos, mas sim uma normatização do sub-emprego e enfraquecimento da relação de emprego em prol da classe trabalhadora.

Ademais, é clara a necessidade de modificações concretas nos artigos celetistas que regem o contrato intermitente, pois apesar da Medida Provisória nº 808/2017 ter vindo para pôr fim as lacunas legislativas, a não concretização de seus ditames ocasionados por sua revogação passou a novamente trazer à tona questões de cunho prático que ficam nas mãos dos magistrados.

Para tanto, em consonância com sua finalidade e relevância, a pesquisa demonstra que é necessário a discussão com os todos os setores sociais e acadêmico para que se possam viabilizar os ajustes necessários a relação do contrato intermitente de modo que haja de fato uma observância real dos direitos trabalhistas e se esquivar da possibilidade de transformação dos contratos tradicionais para a modalidade intermitente.

Sugere-se que dentre os ajustes necessários possam ser estipulados assim como na Itália e Portugal, a previsão de pagamento dos trabalhadores na inatividade, o prazo máximo de duração do contrato e instituição de um número mínimo de horas a serem trabalhadas mensalmente.

É certo que o direito deve se adaptar as mudanças sociais, porém não pode o legislador simplesmente atualizar precariamente a legislação trabalhista sem que haja a observância axiológica, histórica e sistemática do referido diploma.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 05 de outubro de 1988. Diário oficial da República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 05 out. 1988. Acessado em 24 de nov. de 2019.

BRASIL. Decreto-lei nº 5452/43, de 01 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Poder Executivo, Rio de Janeiro, RJ, 09 maio 1943. Disponível em: <<https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/111983249/consolidacao-das-leis-do-trabalho-decreto-lei-5452-43>>. Acessado em 20 nov. 2019.

BRASIL. **Medida Provisória nº 808**, de 14 de novembro de 2017. Poder Executivo, Brasília, DF, 14 nov. 2017. Disponível em: <<https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/521039415/medida-provisoria-808-17>>. Acessado em 21 de nov. de 2019.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho – TST**. Súmula nº 159, 20 de novembro de 2005. Lex: Jurisprudência do TST incorporada pelo Res. 129/2005, DJe 20, 22 e 25.04.2005. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_151_200.html#SUM-159>. Acessado em 20 nov. de 2019.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14. ed.rv.atual e ampl. –[3.reimpr] Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 4 ed. Niterói: Impetud, 2010

DELGADO, Maurício Goldinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

DELGADO, Maurício Goldinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil com os Comentários à Lei n. 12.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

FERNANDES, Paulo Roberto. **A figura do contrato de trabalho intermitente do PL nº 6.787/2016 (Reforma Trabalhista) à luz do direito comparado**. Disponível em: <<http://ostrabalhistas.com.br/figura-do-contrato-de-trabalho-intermitente-do-pl-no-6-7872016-reforma-trabalhista-luz-do-direito-comparado/>>. Acesso em 18 nov. 2019.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2008.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

LAKARTOS, Eva Maria. **Metodologia Científica**. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MALHOTRA, Naresh. **Pesquisa de Marketing**. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARTINEZ, Luciano. **Reforma Trabalhista - Entenda o que Mudou - CLT Comparada e Comentada**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

NOVELINO, Marcelo. **Manual de Direito Constitucional**. 8. ed. São Paulo: Método, 2013.

OLIVEIRA, Francisco Antonio. **Reforma Trabalhista**. São Paulo: LTr, 2017.

PORTUGAL. Lei 7/2009, 2009-02-12. Diário da República Eletrônico. **Código do Trabalho**. Disponível em: <<https://dre.pt/pesquisa/-/search/602073/details/maximized>> Acessado em: 20 de novembro de 2019.

PRETTI, Gleibe. **Trabalhador intermitente na prática – Conforme a reforma trabalhista/ Gleibe Pretti. – São Paulo : LTr, 2018.**

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquematizado**. São Paulo: MÉTODO, 2011.

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

SILVA, Homero Batista. **Comentários à Reforma Trabalhista**. 2. ed. São Paulo: RT, 2017.