

REFORMA TRABALHISTA E O TRABALHADOR INTERMITENTE: PRINCIPAIS IMPACTOS NOS DIREITOS DESTES TRABALHADORES

LABOR REFORM AND INTERMITTENT WORKING: MAIN IMPACTS ON THE RIGHTS OF THESE WORKERS

Angela Carolina Soncin¹
Rafael Tomaz de Oliveira²

RESUMO

A Reforma Trabalhista, advinda com a entrada em vigor da Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, trouxe, dentre tantas outras novidades e alterações realizadas na Consolidação das Leis do Trabalho, a possibilidade de contratação de trabalhador na modalidade de intermitente, ou seja, a possibilidade de contratar o trabalhador, por escrito, de forma subordinada e não exclusiva, para a realização de atividades em períodos alternados. O trabalho intermitente surge, a princípio, para suprir lacuna legislativa justificadora da contratação de mão-de-obra extraordinária em certas épocas do ano, para modernizar a relação de trabalho, assim como para combater a informalidade e o desemprego. Deste modo, o presente artigo científico tem por objetivo a análise desta modalidade de contrato de trabalho, destacando os objetivos de sua inclusão no texto da Consolidação das Leis do Trabalho, algumas críticas e lacunas existentes, além de destacar alguns aspectos previdenciários importantes. Para tanto, uma pesquisa qualitativa do tema a ser examinado, utilizando-se a técnica da pesquisa bibliográfica e documental, com análises de registros doutrinários e artigos científicos será realizada, apresentando os conceitos sobre o tema, a regulamentação existente, com destaque às lacunas da legislação e seus impactos para a sociedade.

Palavras-Chave: Direitos Coletivos. Direito do Trabalho. Reforma Trabalhista. Contrato de Trabalho Intermitente.

¹Mestranda em Direitos Coletivos e Cidadania pela Universidade de Ribeirão Preto – UNAERP; Pós-graduação em Direito Processual Civil Universidade do Sul de Santa Catarina-Unisul; em Direito Público pela Faculdade de Direito Damásio de Jesus; em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Anhanguera-Uniderp e em Direito do Agronegócio pela Uniara. E-mail: bkpacs@hotmail.com

²Doutor e Mestre em Direito Público pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos. Professor titular do Programa de Pós-graduação em Direito da Unaerp, nos níveis de mestrado e doutorado. E-mail: rafael_81oliveira@hotmail.com

ABSTRACT

The Labor Reform, resulting from the entry into force of Law 13,467 of July 13, 2017, brought, among many other news and changes made in the Consolidation of Labor Laws, the possibility of hiring workers in the form of intermittent, ie, the possibility of hiring the employee in writing, in a subordinate and non-exclusive manner, to perform activities in alternate periods. Intermittent work emerges, in principle, to fill the legislative gap that justifies hiring extraordinary labor at certain times of the year, to modernize the employment relationship, as well as to combat informality and unemployment. Thus, this scientific article aims to analyze this type of employment contract, highlighting the objectives of its inclusion in the text of the Consolidation of Labor Laws, some criticism and existing gaps, and highlighting some important social security aspects. Therefore, a qualitative research of the subject to be examined, using the technique of bibliographic and documentary research, with analysis of doctrinal records and scientific articles will be performed, presenting the concepts on the theme, the existing regulation, highlighting the gaps of the legislation and its impacts on society.

Keywords: Collective rights. Labor Law. Labor Reform. Intermittent Work Contract.

1 INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, o número de desempregados no Brasil vem aumentando e, com o desemprego, aumentam também os contratos informais e os regimes precários de trabalho, colocando em risco o trabalhador e, por consequência, toda a sociedade.

Diante deste cenário, o legislador estudou alternativas para minimizar os problemas enfrentados pelos trabalhadores, de modo a reduzir o desemprego, modernizar a relação de trabalho e frear a informalidade. Para tanto, propôs uma reforma na legislação trabalhista.

A Reforma Trabalhista adveio com a Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, que passou a vigorar no dia 11/11/17. Referida lei, dentre alterações, inclusões e revogações, trouxe 106 novidades para a Consolidação das Leis do Trabalho, as quais acarretaram muitas discussões e embates, tanto no que diz respeito ao Direito do Trabalho, como ao Processo do Trabalho.

Ademais, tendo em vista que algumas das alterações trazidas pela lei supracitada têm reflexo no campo previdenciário, surgiram também discussões atingindo diretamente a Lei 8.212/1991, a qual dispõe sobre a Organização da Seguridade Social.

Seguindo neste contexto, uma das inclusões mais importantes implementadas pela Reforma Trabalhista foi a introdução do contrato de trabalho intermitente, medida esta realizada com base em uma tendência mundial de novos regimes flexíveis de trabalho.

Antes da entrada em vigor da Lei 13.467/17, o trabalhador com carteira de trabalho assinada tinha estipulado em seu contrato de trabalho a previsão expressa do tempo de contrato, seja ele determinado ou indeterminado, com a descrição de sua jornada e, ainda, o período à disposição do empregador, devendo ser remunerado por todo este período, seja ele efetivamente trabalhado ou não.

Já o trabalho intermitente trouxe características inéditas ao Direito Trabalhista brasileiro, permitindo a prestação de serviço esporádico, com remuneração apenas pelo serviço efetivamente realizado, sem necessidade de estipulação de jornada de trabalho fixa.

O trabalho intermitente foi incluído no intuito de modernizar as relações de trabalho, diminuir o desemprego e também suprir a necessidade do empregador pelo serviço imprevisível e inconstante. É uma nova modalidade de contrato de trabalho em que o trabalhador, com carteira assinada, não fica atrelado a apenas um empregador, podendo, a seu critério, prestar serviços a um ou a mais empregadores, com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, sendo-lhe garantido o valor da hora de serviço nunca inferior ao salário mínimo-hora ou dia ou aquele já pago aos demais empregados do estabelecimento que exercerem a mesma função, além de direitos trabalhistas como férias com adicional de um terço e décimo terceiro proporcionais, descanso semanal remunerado e adicionais legais.

Apesar disso, há grande discussão na doutrina acerca da insegurança social e possibilidade de exaustiva jornada de trabalho, tendo em vista que nesta modalidade contratual não é assegurado um pagamento mínimo salarial e nem uma jornada de trabalho certa, que possam garantir uma estabilidade financeira ao trabalhador. Não há também clareza quanto a forma dos recolhimentos e a abrangência de direitos previdenciários, o que causa divergência quanto às vantagens desta modalidade contratual ao trabalhador.

Para Cid (2017), a suposta liberdade e autonomia trazidas ao trabalhador intermitente, com a possibilidade de trabalhar para diversos empregadores e, em tese, programar o tempo para vida pessoal, poderá conduzi-lo à exaustão física e mental, em

razão de longas jornadas laborais e também da expectativa e incerteza geradas pela espera do “chamado” do empregador.

Ademais, doutrinadores como Cassar (2018) e Soares (2013) destacam que a imprevisibilidade e descontinuidade do trabalho intermitente estimula a precariedade das relações laborais, uma vez que fere princípios basilares como o princípio da primazia da continuidade do contrato de trabalho, o da segurança jurídica e o da proteção ao trabalhador.

Assim, o presente trabalho realizará uma análise acerca do contrato de trabalho intermitente à luz da Lei 13.467/17 e os desafios enfrentados pelos trabalhadores e aplicadores da lei diante das lacunas legais ainda existentes.

2 A REFORMA TRABALHISTA

Conforme destacado em linhas precedentes, a Reforma Trabalhista foi introduzida pela Lei 13.467 de 2017 trazendo diversas novidades para a Consolidação das Leis do Trabalho, dentre as quais, a inclusão do trabalho intermitente.

Esta modalidade contratual não é exclusividade do Brasil. Países como Portugal e Itália, por exemplo, são adeptos a este tipo de contratação e, inclusive, inspiraram o Brasil para a inclusão, em sua legislação, desta modalidade de contrato.

O trabalho intermitente foi incluído em países como Portugal e Itália para flexibilizar a legislação trabalhista em um momento de crise econômica, objetivando a criação de novos empregos, adequação da lei e também para tornar as empresas mais competitivas em relação ao mercado exterior (FERNANDES, 2017).

No Brasil foram utilizadas justificativas semelhantes. No Projeto de Lei nº 3.785/12, destacou-se, formalmente, a importância do trabalho intermitente para adequação da nova realidade empresarial brasileira. O legislador teria como obrigação buscar “formas sérias e corretas de soluções para essas transformações sociais, que muitas vezes aprisionam tanto os trabalhadores quanto as empresas, prejudicando o desenvolvimento do país, e o aperfeiçoamento das relações humanas” (OLIVEIRA, 2012, p. 2).

Justificou referido projeto, que a finalidade de inclusão do trabalho intermitente era assegurar a validade dos contratos de trabalho atípicos, nos quais

empresas dos setores econômicos como hotéis, restaurantes e bares, se obrigariam a remunerar seus trabalhadores quando dos serviços prestados mediante convocação para trabalhar, a exemplo de outros países (2012).

Ocorre que, como ressalta Veiga (2019), as consequências da implementação do trabalho intermitente em Portugal e na Itália não foram mencionadas na justificativa do projeto de lei brasileiro e, certamente, serão também sentidas pela sociedade brasileira. Cita referido autor, como consequências, “o enfraquecimento da representação sindical, a transferência do risco da atividade econômica ao empregado, precarização do trabalho e a redução dos salários em razão da mão de obra abundante” (VEIGA, 2019, p. 21).

E ainda, vale ressaltar, que apesar da inspiração na legislação portuguesa e italiana, o legislador brasileiro se limitou a trazer para o direito interno apenas parte das regras contidas na legislação estrangeira, como, por exemplo, as regras atinentes à remuneração, uma vez que tanto no direito português quanto no direito italiano os períodos de inatividade do trabalho intermitente são remunerados ou indenizados, diferentemente do sistema brasileiro, no qual a obrigação de pagamento ocorre apenas se o serviço for efetivamente prestado (VEIGA, 2019).

Assim, no Brasil, o contrato intermitente é aquele que alterna períodos de atividade e inatividade por parte do trabalhador, não sendo os períodos de inatividade remunerados ou computados para fins previdenciários. O trabalhador, apesar de admitido com carteira de trabalho assinada, somente executará suas atividades quando chamado e se assim desejar.

A Consolidação das Leis do Trabalho, com o acréscimo do artigo 452-A e seguintes, e a alteração do artigo 443 pela Lei 13.467/2017, passou a disciplinar o contrato intermitente, ou também chamado “contrato zero”³.

Assim, nasce a possibilidade de se firmar um contrato de trabalho para serviços aleatórios, descontinuados, transitórios ou ainda com prestação de serviço em períodos alternados.

O artigo 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho (2019), traz requisitos obrigatórios que devem ser seguidos para a formalização e caracterização do trabalho intermitente, como a celebração do contrato por escrito, especificação do valor

³ Uma vez que o empregador não garante nem um mínimo de horas de trabalho por mês e nem um salário mínimo ao empregado.

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. Além disso, traz em seus parágrafos as regras atinentes à forma de convocação, pagamento, concessão de férias, entrega de recibos de pagamentos ao empregado, demissão, dentre outros direitos e deveres, como será melhor elucidado adiante.

Apesar das regras e condições existentes para a formalização do contrato de trabalho intermitente, grande parte da doutrina, como Cassar (2018, p. 512), entende que

Esta nova modalidade de contrato gera extrema insegurança ao trabalhador, que não tem nenhuma garantia da quantidade mínima de trabalho por mês ou de quantos meses irá trabalhar no ano e, apesar de ficar à disposição dos chamados do patrão, este período não é computado como tempo de serviço, não se lhe aplicando pelo período de inatividade o disposto no *caput* do art. 4º da CLT, podendo, inclusive, trabalhar para outros empregadores.

Neste sentido, é possível afirmar que as características do trabalho intermitente não permitem àquele que tem esta forma de contrato de trabalho como única renda mensal fazer qualquer programação salarial ou projeto futuro de crescimento patrimonial.

Deste modo, Cassar (2018, p. 515) afirma que permitir que o trabalho seja executado de forma alternada, “sem garantia mínima de salário mensal e sem previsibilidade de quantidade mínima de dias de trabalho por mês ou número de meses de trabalho por ano é equiparar o empregado ao autônomo, repassando ao trabalhador os riscos do contrato”.

Por outro lado, dados extraídos do Ministério do Trabalho (CAGED) foram noticiados por todo país revelando que o trabalho intermitente aqueceu o mercado de trabalho com a criação de mais de 5 mil vínculos de trabalho, considerando apenas os dois últimos meses do ano de 2017 (MARTELLO, 2018).

O legislador, conforme mencionado, objetivou a modernização da relação de trabalho, o aumento do número de empregados e ainda proteger estudantes, jovens, mulheres, idosos, que se encontram excluídos do mercado de trabalho formal. Foi uma tentativa de solucionar os problemas enfrentados pela sociedade atinente ao mercado de

trabalho, assim como atender ao apelo empresarial que possui demandas temporárias e muitas vezes inesperadas.

Assim, conforme se observa, há vários pontos intrínsecos ao contrato de trabalho intermitente que são objetos de discussões e incertezas, o que torna necessário seu estudo.

3 TRABALHO INTERMITENTE E OS DIREITOS TRABALHISTAS

O trabalho intermitente, conforme já exposto, é uma nova modalidade de contrato de trabalho trazida pela Reforma Trabalhista e introduzida na Consolidação das Leis do Trabalho por meio do artigo 443, da Consolidação das Leis do Trabalho (2019), com a seguinte redação:

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 (grifo nosso).

Com isso nasceu a nova modalidade de contrato de trabalho, o intermitente.

Em complemento, foram inseridas as características desta nova modalidade contratual no § 3º deste mesmo artigo da Consolidação das Leis do Trabalho, o qual traz 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 (art. 443, §3º) (grifo nosso).

Deste modo, merece destaque, dentre as características do trabalho intermitente, a imprevisibilidade e a descontinuidade da realização do trabalho.

Ao contrário do contrato de trabalho por prazo determinado ou indeterminado, o requisito da prestação do serviço de forma contínua não existe para a contratação do trabalho intermitente. Para que esta modalidade se caracterize, é necessário que ocorra alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, sejam eles determinados em horas, dias ou meses.

Fazendo uma crítica a esta modalidade contratual, dentre outros, estão Costa; Finelli e Hannemann (2018, p. 6), os quais trazem que a contratação do intermitente rompe

com o paradigma de obrigações contratuais no âmbito do Direito do Trabalho, uma vez que desaparecem as obrigações de prover o trabalho pelo empregador e, para o empregado, de permanecer à disposição, o que precariza a relação de emprego e dá ensejo a formas mais graves de exploração da força de trabalho.

São diversas as críticas feitas a esta modalidade contratual, principalmente no que tange a insegurança e instabilidade social que pode ser gerada pela falta de previsibilidade na prestação do serviço e, por consequência, de remuneração a ser percebida pelo empregado, desaguando na exploração do trabalhador que sobrevive deste tipo de trabalho.

Para autores como Silva (2017, p. 73) “a ideia trazida no art.452-A nada mais é do que a elaboração de um cadastro com os dados do empregado para, se houver trabalho, ele ser acionado, mas sem o compromisso de ser chamado e sem o compromisso de atender ao chamado”.

O artigo 452-A e seus parágrafos da Consolidação das Leis do Trabalho, trazem os requisitos próprios desta modalidade contratual, os quais precisam ser preenchidos para que o trabalho intermitente se concretize.

Dentre os requisitos existentes está a necessidade da celebração de um contrato escrito entre as partes, onde deve ser especificado o valor da hora de trabalho, a qual não poderá ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou inferior àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função seja em contrato intermitente ou não (artigo 452-A, caput).

Mesmo diante de contrato escrito e registro do vínculo empregatício na carteira do trabalhador, o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, o que permitirá que este trabalhador preste serviços a outros contratantes (artigo 452-A, §5º).

As formalidades exigidas pelo artigo 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho é essencial para a validade da contratação do trabalhador intermitente e isso se justifica, segundo Cassar (2018, p. 512), “porque o contrato intermitente é prejudicial ao trabalhador e exclui alguns dos direitos estendidos aos demais empregados”.

É ainda requisito do trabalho intermitente, que o empregador observe os prazos e condições para convocação e o empregado, do mesmo modo, os observe, para aceite. Assim, o trabalhador será convocado com, no mínimo, três dias corridos de antecedência, por quaisquer de seus empregadores e por qualquer meio eficaz de comunicação, para a prestação de serviços. Neste momento o empregador informará a jornada a ser realizada (artigo 452-A, §1º).

Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado e, caso não responda, entender-se-á como recusa (artigo 452-A, §2º), não havendo qualquer penalidade a ser aplicada por este motivo.

Como é possível notar, o legislador deixou de forma expressa, sem nenhuma penalização ou possibilidade de descaracterização do vínculo de emprego, a possibilidade de recusa ao trabalho pelo empregado o que, segundo Lima (2017, p. 75), subverte “décadas de entendimento doutrinário, jurisprudencial e legal de que o empregado deve se submeter ao poder diretivo do empregador e não escolher quantas e quais atividades desempenhará”.

Seguindo esta linha de raciocínio, podemos dizer que as obrigações decorrentes do contrato só passam a existir com a aceitação do trabalho, sendo o empregado, após convocação, o único a definir se a prestação do serviço ocorrerá ou não. Por outro lado, a problemática está no fato de que, sem trabalho não há remuneração e com isso o empregado poderá se colocar, caso dependa exclusivamente da remuneração auferida como intermitente para seu sustento, em uma situação de inevitável aceitação, o que torna a liberdade contratual relativa.

Já, caso o empregado aceite a proposta e não compareça, ou então o empregador faça a proposta e a descumpra após o aceite do empregado, será penalizado, pois “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” (artigo 452-A, §4º).

Autores como Costa; Finelli e Hannemann (2018, p. 6) criticam a multa imposta, defendendo que

por se tratar de contrato precário e com rendimentos baixos, a multa imposta nesse quantum mostra-se bastante desproporcional, fazendo com que o empregado, de certa forma, também suporte os riscos do negócio, o que afronta o princípio da alteridade disposto no art. 2º da CLT.

Corroborando com este entendimento, Cassar (2018) critica a modalidade de trabalho intermitente, uma vez que entende descabida a transferência dos riscos da atividade empresarial para o trabalhador.

Seguindo esta vertente crítica da precariedade do trabalho intermitente, está o Ministério Público do Trabalho (MPT), o qual traz na Nota Técnica nº 01, de 23 de janeiro de 2017, que a jornada intermitente não é benéfica ao trabalhador, violando os princípios da dignidade da pessoa humana (art.1º, III, CF/88) e da valorização social do trabalho (art.1º, IV c/c art.170, CF/88).

Apesar das críticas existentes, o legislador garantiu direitos ao trabalhador intermitente, o qual deve receber, ao final de cada período de prestação de serviço, as parcelas referentes a sua remuneração, férias proporcionais com acréscimo de um terço, décimo terceiro salário proporcional, repouso semanal remunerado e os adicionais legais (artigo 452-A, §6º). Vale ressaltar que este rol é exemplificativo, devendo também ser garantido ao trabalhador intermitente o pagamento de vale-transporte, salário-família e os benefícios estendidos aos demais empregados contínuos (CASSAR, 2018).

Foi também regulamentada a forma para a concessão das férias do trabalhador, ou seja, “a cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias” (artigo 452-A, §9º); não podendo ser convocado para o trabalho neste período, pelo mesmo empregador que concedeu as férias.

Ocorre, que o legislador não deixou claro como será computado o período aquisitivo das férias, ou seja, se será considerada a data de aniversário da vigência do contrato para considerar o período de um ano ou se será necessária a soma dos dias trabalhados até completar os 365 dias (CASSAR, 2018). Ou ainda, se será proposta outra forma de contagem ou se esta pode ser convencionada livremente em contrato.

E ainda, quanto ao pagamento destas férias e do abono de um terço, tendo em vista que estes são pagos, de forma proporcional, quando da realização de cada um dos trabalhos, o trabalhador, quando do gozo do período das férias não teria nenhuma verba para receber, o que contraria o disposto no artigo 7º, XVII, da Constituição Federal, que determina o pagamento de um terço de abono quando do gozo das férias pelo empregado (CASSAR, 2018).

Como obrigação do empregador, além do pagamento das verbas trabalhistas, está também o dever de fornecer recibo de pagamento ao empregado, o qual deve conter a discriminação dos valores pagos por cada uma das parcelas supramencionadas (artigo 452-A, §7º). Vale aqui ressaltar que esta foi a primeira vez que a Consolidação das Leis do Trabalho proíbe, de forma expressa, o salário complessivo⁴.

Outra questão crítica muito discutida pela doutrina diz respeito aos recolhimentos da contribuição previdenciária do trabalhador.

Segundo o §8º do artigo 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho, o empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e realizará o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e, ainda, fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

No mesmo sentido disciplina o artigo 6º da Portaria n. 349 de 23 de maio de 2018 do Ministério do Trabalho⁵.

Assim, no contrato de trabalho intermitente, o empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do empregado e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

Apesar das diretrizes traçadas pela Consolidação das Leis do Trabalho e pela Portaria 349/18 do Ministério do Trabalho, havia divergência de entendimentos com relação ao valor do recolhimento, uma vez que era exigência legal que fosse observado um valor mínimo baseado no salário mínimo. Assim, para dirimir a controvérsia existente foi editada a Instrução Normativa 1.867 de 28 de janeiro de 2019.

A instrução normativa 1.867/19 atribuiu caráter tributário semelhante àquele observado por trabalhadores avulsos para a contribuição previdenciária do trabalhador intermitente⁶.

Referida Instrução Normativa reconhece o trabalhador intermitente como segurado obrigatório, mas, para que ele tenha contabilizado o tempo de trabalho para

⁴ “Complessivo é o salário pago em única rubrica, isto é, que engloba diversas parcelas num único título, sem discriminar valores de cada parcela paga” (CASSAR, 2018, p. 513).

⁵ BRASIL. Ministério do Trabalho. Portaria n. 349 de 23 de maio de 2018.

⁶ BRASIL. Receita Federal. Instrução Normativa 1.867 de 25 de janeiro de 2019.

fins de aposentadoria e demais direitos previdenciários, faz-se necessário o recolhimento previdenciário equivalente ao de um salário mínimo.

Deste modo, o trabalhador intermitente que receber, pelo seu trabalho, valores aquém do salário mínimo, terá que complementar estes valores com o pagamento da diferença entre a contribuição incidente sobre seu rendimento mensal e o mínimo exigido pela Previdência Social, se quiser ter reconhecido o tempo trabalhado para fins de aposentadoria e demais benefícios previdenciários.

A Instrução Normativa veio disciplinar lacuna até então existente sobre o tema, proporcionando maior segurança jurídica ao traçar as diretrizes necessárias para o recolhimento, mas, apesar disso, colocou o trabalhador, novamente, em desvantagem, uma vez que, além da instabilidade financeira gerada pela ausência de previsibilidade de jornada, o empregado ainda terá que reduzir seu ganho mensal com a realização desta contribuição, caso queira ter contabilizado o período trabalhado para fins de aposentadoria.

Ademais, ainda no que tange à questão previdenciária, não há consenso de como será a remuneração do trabalhador acidentado. Como destaca Mothé (2019, p. 2)

Atualmente é possível de haver uma interpretação no sentido de que o empregado intermitente deverá se auto sustentar durante os 15 (quinze) primeiros dias de afastamento, cabendo ao INSS amparar tal empregado somente após esse período.

Contudo, é questionável admitir que o empregador se isente de qualquer responsabilidade por esse período até a seguridade social fazer o seu papel. Isso poderia referendar uma ilegalidade, em especial quando o tomador de serviço não deu as condições necessárias para o empregado exercer as suas atividades com a devida segurança.

Deste modo, é possível notar as diversas lacunas existentes na legislação que regulamenta o trabalho intermitente, assim como as diversas críticas e a fragilidade que envolve esta modalidade contratual, o que, caso não sejam observados os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, do não retrocesso, pode prejudicar o empregado que se sujeite ao trabalho intermitente.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O contrato de trabalho intermitente, conforme explicitado ao longo do presente artigo, foi introduzido na Consolidação das Leis do Trabalho por meio da Lei

13.467/17, tendo por objetivo modernizar a relação de trabalho com adequação da realidade existente às necessidades atuais, além da redução da informalidade e do desemprego tão evidenciados no país.

O contrato de trabalho intermitente flexibiliza a relação empregado-empregador, pois, apesar de haver registro em carteira de trabalho do empregado e relação contratual escrita entre as partes, é possível que o empregado, no momento da oferta de trabalho pelo empregador, se recuse a cumpri-la, diferentemente do que ocorre em outras relações de emprego disciplinadas pela Consolidação das Leis do Trabalho; ou ainda, é possível que preste serviço a mais de um empregador, a seu critério.

Apesar desta flexibilidade, são muitas as críticas ao trabalho intermitente. Muitos doutrinadores defendem que, ao contrário do que se justificou para a implementação do trabalho intermitente, a introdução desta modalidade contratual se deu para beneficiar os empregadores e não os empregados, uma vez que trabalhando de forma intermitente o empregado não consegue ter o mínimo de estabilidade financeira ou mesmo planejar seu dia a dia ou ainda, seu futuro.

Assim, a descontinuidade e a imprevisibilidade que impedem os trabalhadores de saber qual será sua remuneração mensal, são tidas como prejudiciais e ainda um retrocesso social.

Ademais, a regulamentação do trabalho intermitente é muito frágil e não consegue garantir segurança jurídica ao trabalhador, pois, por muitas vezes, não há disciplinado como a verba trabalhista que foi a ele garantida será efetivamente calculada e, por consequência, paga.

E ainda, como se não bastasse o fato da instabilidade financeira do empregado estar comprometida pela ausência de jornada de trabalho certa, está também comprometido o futuro do empregado intermitente, uma vez que este, para que possa ter computado o tempo trabalhado para fins de aposentadoria, precisa contribuir além do recebido no mês (quando a contribuição realizada não atingir o mínimo exigido) para a Previdência Social. E mais, em caso de acidente, não há ainda hoje regulamentação que discipline o tema.

Assim, diante deste cenário, a intenção do legislador quando da criação do trabalho intermitente fica fragilizada. Necessária se faz uma completa regulamentação do tema e, ainda, uma adequação das normas ao fato de que alguns trabalhadores trabalharão exclusivamente nesta modalidade contratual.

O trabalho intermitente, ao que parece, atualmente, apenas é viável àquele que já possui outra forma de renda e utiliza-se desta modalidade contratual para complemento de sua renda, estando, assim, plenamente garantido em seus direitos devido à modalidade tradicional de contrato de trabalho, ou ainda pode ser modalidade contratual daquele que está iniciando no mercado de trabalho, do idoso e daquele que não tem total disponibilidade de tempo para uma jornada de oito horas diárias.

Deste modo, são muitos os pontos a serem esclarecidos para a proteção do trabalhador intermitente.

REFERÊNCIAS

ANDRADE. Everaldo Gaspar. As relações individuais e coletivas de trabalho no contexto da dualização do assalariado, da teoria organizacional crítica e das teorias dos movimentos sociais: Para uma reconfiguração hermenêutica sobre o fenômeno da terceirização. **Revista Duc In Altum Caderno de Direito**, v. 6, n. 10, jul.-dez. 2014

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Aprovada em 5 de outubro de 1988. Atualizada até a Emenda Constitucional nº 91, de 18.2.2016. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 10 set 2019.

BRASIL. Decreto-Lei 5.452, de 01 de maio de 1953. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em 25 fev. 2019.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União, 14 jul. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em: 2 set 2019.

BRASIL. Receita Federal. **Instrução Normativa RFB nº 1.867, de 25 de Janeiro de 2019**. Disponível em: <http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?visao=anotado&idAto=98303>. Acesso em 15 set 2019.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Portaria nº 349, de 23 de maio de 2018**. Disponível em http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/MTE/Portaria/P349_18.html. Acesso em 10 set 2019.

BRASIL. Ministério do Trabalho. Portal do Fundo de Amparo ao Trabalhador. Brasil cria 115.898 novos postos de trabalho em abril, aponta Caged. **Disponível em:** <https://portalfat.mte.gov.br/brasil-cria-115-898-novos-postos-de-trabalho-em-abril-aponta-caged/>. Acesso em 10 set 2019.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho (MPT). Nota Técnica nº 1, de 24 de janeiro de 2017, da Secretaria de Relações Institucionais do Ministério Público do Trabalho (MPT). Disponível em: http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/publicacoes/notastecnicas!/ut/p/z1/04_Sj9CPykssy0xPLMnMz0vMAfIjo8zijS1NnQ2d_A28DQwMLQwc3Qy_CvEOMggwNzAz1w8EKDN0NTDxBCTy9A8wNHAMNfV093Q2NvE1M9aOI0Y9HAUi_A_Q7gaADUHwVWgsMFziZmBWAnUjIkoLc0AiDTE9FAOAJ4Bg!/dz/d5/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/. Acesso em: 14 set 2019

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.

CID, Clarissa Felipe. Contrato de trabalho intermitente e a precarização do direito do trabalho. **Revista Forum Justiça do Trabalho**, n.º 398, 2017, p. 57-66.

COSTA, Flora Oliveira; FINELLI, Lília Carvalho; HANNEMANN, Roberta Castro Alves De Paula. Aluga-se o trabalhador: do contrato intermitente para a escravidão contemporânea. *In: IV CONGRESSO DE ESTUDOS JURÍDICOS INTERNACIONAIS E I SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE PESQUISA TRABALHO, TECNOLOGIAS, MULTINACIONAIS E MIGRAÇÕES –TTMMS. Trabalho escravo, tráfico de pessoas e novas formas de exploração da pessoa humana no debate entre estado e mundialização.* Disponível em: <http://conpedi.daniloir.info/publicacoes/k7bhb2vw/a236pa69/saR67eIU7zS9q0Pe.pdf>. Acesso em 10 set 2019.

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: 08 set. 2019.

JÓÃO, Paulo Sérgio. Trabalho intermitente: novo conceito de vínculo de emprego. **Revista Consultor Jurídico**, set. 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-set22/reflexoes-trabalhistas-trabalho-intermitente-conceito-vinculo-emprego2?imprimir=1>. Acesso em: 14 set 2019.

LIMA, Francisco Meton Marques de, LIMA, Francisco Péricles Rodrigues Marques de. **Reforma trabalhista:** entenda ponto a ponto. São Paulo: LTr, 2017.

MARTELLO, Alexandro. Governo registra criação de 5,6 mil vínculos de trabalho intermitente em 2017. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/governo-registra-criacao-de-56-mil-vinculos-de-trabalho-intermitente-em-2017.ghtml>. Acesso em: 10 set 2019.

MOTHÉ, Cláudia Brum. Reforma Trabalhista e os Reflexos Previdenciários. Coluna Atualidades Trabalhistas. Disponível em: <https://emporiododireito.com.br/leitura/reforma-trabalhista-e-os-reflexos-previdenciarios>. Acesso em 10 set 2019.

OLIVEIRA, Laercio. Projeto de Lei nº 3.785/12. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=987012&filename=PL+3785/2012. Acesso em 10 set 2019.

SILVA, Homero Batista Mateus da. Comentários à reforma trabalhista: análise da lei 13.1467/2017 - artigo por artigo. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

SOARES, Rodrigo Chagas. Caminhando da jornada móvel e variável para o trabalho intermitente. **Revista Magister de Direito do Trabalho** nº 54, maio junho/2013. p. 215.

VEIGA, Aloysio Corrêa da. Reforma trabalhista e trabalho intermitente. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 8, n. 74, p. 15-26, dez. 2018/jan. 2019. Disponível em <https://hdl.handle.net/20.500.12178/150672> e <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/150672>. Acesso em 08 set 2019

Submetido em 01.10.2019

Aceito em 07.10.2019