

AS VANTAGENS E DESVANTAGENS DO CONTRATO INTERMITENTE DECORRENTE DA REFORMA TRABALHISTA

Bruna Cristina Pereira Prado Nascimento¹

Jussara Melo Pedrosa²

RESUMO

O presente trabalho trata da nova modalidade contratual advinda da Reforma Trabalhista, sendo o contrato intermitente. Inicialmente discorrendo sobre a conceituação de relação de emprego e relação de trabalho, com o intuito de adentrar no tópico da matéria contratos, com base significativa. Serão analisados artigos da Lei n. 13.467 de 13 de Julho de 2017 em que consiste a Reforma Trabalhista que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho, e também, autores renomados que tomaram partido em escrever sobre este tema tanto quanto inovador e polêmico. Por derradeiro, o texto demonstra os artigos específicos do contrato intermitente, e pormenoriza cada um de seus parágrafos, para ao final analisar as vantagens e desvantagens a que se trata o contrato intermitente.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista. Lei n. 13.467/17. Contratos. Contrato Intermitente. Vantagens e Desvantagens.

THE ADVANTAGES AND DISADVANTAGES OF THE INTERMITTENT CONTRACT ORIGINATED WITH THE LABOR REFORM

ABSTRACT

The present article deals with intermittent contract, the new contractual modality that originated with the Labor Reform. Initially, employment relationship and work relationship will be conceptualized followed by the significant topic of contracts. Articles from Law n. 13.467, of July 13, 2017, which consists of the Labor Reform that changed the Consolidation

¹ Acadêmica do 10º Período do curso de Direito da Universidade de Uberaba. E-mail: brunaprado2101@gmail.com

² Graduada em Direito pela Universidade de Uberaba. Pós-graduada em Direito Privado pela Universidade de Uberaba. Pós-graduada em Direito Público pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Mestre em Direito Privado pela Universidade de Franca. Atualmente é professora de Direito do Trabalho em Uberaba na Universidade de Uberaba. E-mail: jussara_adv@mednet.com.br

of Labor Laws, will be analyzed. Also, renowned authors who took part in writing this innovative and controversial topic. Lastly, the text demonstrates the specific articles of the intermittent contract, and details each of its paragraphs, in order to analyze advantages and disadvantages.

Keywords: Labor Reform. Law no. 13,467/17. Contracts. Intermittent Contract. Advantages and disadvantages.

1 INTRODUÇÃO

As Leis no Brasil estão em constante mudança, com propósito de acompanhar a rotina e os hábitos do povo brasileiro e, também as necessidades políticas. A Lei Trabalhista não se exime desse acompanhamento, e assim foi aprovada a Reforma da legislação, Lei nº 13.467/2017 com diversas mudanças e novidades, e como a lei é bem recente, através da inovação também vieram as dúvidas e os problemas.

Como são diversas modificações, o presente estudo irá focar somente em uma delas, trazendo a base contratual para depois adentrar com especificidade no tema Contrato Intermitente, porém este estudo não tem a pretensão de esgotar o assunto, uma vez que o trabalho intermitente no Brasil é um tema muito novo e muitos outros estudos e trabalhos da doutrina ainda serão realizados.

A intenção é de lançar reflexões sobre um assunto que, ao que tudo indica, parece ser um dos mais polêmicos trazidos pela referida reforma trabalhista. E que de forma simplória: trata-se de uma possibilidade que foi aberta pela legislação, de que as empresas/empresários contratem trabalhadores sem ter uma carga de trabalho definida, baseando-se somente em suas necessidades e interesses, servido como mão de obra adicional, sem precisar ter o custo de um empregado em horário integral, mas sempre com a ressalva de que o trabalhador precisará concordar expressamente com esses termos.

A pergunta-problema desse artigo se limita a demonstrar as vantagens e desvantagens do contrato intermitente, conseqüentemente esclarecendo certas dúvidas pertinentes e possíveis complicações que o tema, por ser novo, apresenta.

Trata-se de uma pesquisa com abordagem qualitativa, que visa compreender e interpretar determinado contrato/assunto, e é de natureza aplicada com cunho de pesquisa

bibliográfica que tem um propósito explicativo já que se trata de um assunto conhecido, porém pouco explorado.

2 RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO

Para analisar o contrato de trabalho, impõe-se primeiro diferenciar a relação de emprego da relação de trabalho, de modo a contextualizar o estudo dentro do universo trabalhista, com suas peculiaridades.

A relação de trabalho possui caráter residual, bastando para sua configuração o não preenchimento de qualquer um dos requisitos do art. 3º da CLT. Assim, verificar-se-á a relação de trabalho quando a prestação de serviços for meramente eventual, não for sob dependência de empregador, dentre outras características.

No mesmo entendimento, o autor Leite (2019, p. 239) afirma: Assim, pode-se dizer que o contrato de trabalho é o núcleo essencial do direito do trabalho em torno do qual gravitam os demais institutos deste ramo especial da ciência do direito.

Geralmente, a relação de trabalho decorre de uma obrigação de fazer, estipulando um mesmo nível de direitos e deveres, o que será prestado, sem que nenhuma parte tenha preferência sobre a outra, ou seja, estão equiparadas.

Martins (2013, p. 94) assim conceitua: “Relação de trabalho é o gênero, que compreende o trabalho autônomo, eventual, avulso etc. Relação de emprego trata do trabalho subordinado do empregado em relação ao empregador”. Visto isso, é importante identificar algumas das espécies mais importantes de contrato de trabalho, dentre as quais inclui-se o contrato de trabalho intermitente.

São algumas formas de contrato de trabalho: autônomo, avulso, eventual, emprego, etc.

Trabalho Autônomo é aquele exercido sem subordinação jurídica entre o trabalhador e o tomador de serviços e, portanto, sem vínculo empregatício. O autônomo é aquele que assume os riscos de suas atividades (Art. 442-B da CLT).

O trabalho avulso se divide em 2 categorias, sendo portuário e não portuário. Em cada Porto deve existir o OGMO (Órgão de Gestão de Mão de Obra), mantenedor dos empregados (os que têm vínculo empregatício) e os trabalhadores avulsos. O trabalhador

avulso mantém uma relação de trabalho com o OGMO do respectivo porto, porém, não tem vínculo empregatício com ele.

O trabalho eventual é o realizado em caráter esporádico, sem habitualidade, de forma eventual, de curta duração, geralmente não relacionado com a atividade fim da empresa. Nessa relação, não há continuidade na prestação de serviços.

Por derradeiro, a relação de emprego, espécie de relação de trabalho que exige o preenchimento dos requisitos do artigo 3º da CLT:

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

O artigo se refere a todos aqueles que caracterizam a existência de vínculo de emprego através da pessoalidade que é a prestação de serviços e tem que ser *intuitu personae* ou personalíssima, que é quando apenas aquela pessoa pode realizar tal tarefa, da habitualidade que seria exatamente a não eventualidade na prestação de serviços, estando presente no trabalho em dias pré-estabelecidos.

Certos contratos exaurem-se com uma única prestação, como ocorre com a compra e venda, em que, entregue a coisa e pago o preço, há o término da relação obrigacional. No contrato de trabalho, não é isso que ocorre, pois há um trato sucessivo na relação entre as partes, que perdura no tempo. A continuidade é da relação jurídica, consistente da prestação de serviços.

A subordinação se enquadra naquele empregado que cumpre ordens e não tem liberalidade, que é restrito a fazer o que alguém determina ou impõe, através de um controle ou fiscalização.

Onerosidade é o pagamento (contraprestação) paga pelo empregador, denominada salário, sendo a principal e muitas das vezes a única fonte de renda para sustento próprio e de sua família, revelando assim o caráter oneroso desse tipo de relação de emprego.

Desse modo, estando presentes todos os requisitos previstos no art. 3º da CLT, haverá uma relação de emprego, com todos os direitos e deveres inerentes a ele.

3 CONTRATO DE TRABALHO

O contrato de trabalho é o negócio jurídico expresso ou tácito, cujo objeto é uma relação de trabalho. Neste contrato, a pessoa física denominada empregado se compromete a uma prestação pessoal, habitual, subordinada e onerosa de serviços.

Assim pode-se afirmar quais são os elementos da relação empregatícia, que são: subordinação jurídica, pessoalidade, pessoa física, não-eventualidade e onerosidade, conforme já mencionado alhures.

Oportunas as considerações o autor Cairo Jr. (2018, p. 236) sobre o tema:

[...] o contrato de trabalho é o pacto, expresso ou tácito, verbal ou escrito, pelo qual o empregado, pessoa física, compromete-se a prestar serviços não eventuais e subordinados e o empregador a pagar a retribuição respectiva, seja esta convencionada ou imposta pela lei. Pelo contrato de trabalho, o empregado transfere ao empregador a propriedade do produto do seu trabalho (alteridade). Durante a execução do pacto laboral, o empregador é quem dirige a prestação de serviço (subordinação jurídica) e assume os riscos de sua atividade econômica.

O contrato de trabalho é gerado pela vontade das partes, tal vontade poderá ser tácita ou expressa, podendo ser por prazo determinado, indeterminado ou ainda de forma intermitente.

3.1 CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO INDETERMINADO

O contrato individual por tempo indeterminado possui duas espécies, um subjetivo e outro objetivo. O primeiro consiste na ausência de uma declaração de vontade das partes no sentido de limitar a duração do contrato de trabalho. O segundo, por sua vez, advém de uma necessidade de declaração de vontade de qualquer dos envolvidos para que o contrato chegue ao seu termo. Sem essa manifestação de vontade, o vínculo contratual não termina.

Consoante nos ensina o artigo 452 da Consolidação das Leis do Trabalho, “Considera-se por prazo indeterminado todo o contrato que suceder, dentro de seis meses, a

outro contrato por prazo determinado, salvo se a expiração deste dependeu da execução dos serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos”.

No mesmo sentido, Leite (2019, p. 667 - 668), nos ensina que:

O contrato de trabalho por tempo indeterminado é o que se realiza sem fixação prévia de sua duração. Constitui a regra, sendo o contrato por tempo determinado a exceção. A caracterização do contrato por tempo indeterminado se faz com o auxílio de dois elementos: a) subjetivo; b) objetivo. O elemento subjetivo concerne à ausência de uma declaração de vontade das partes quanto à duração do contrato. O elemento objetivo repousa na necessidade de uma declaração de vontade por qualquer das partes, para que o contrato se extinga, isto é, inexistindo essa declaração, o contrato, em princípio, não termina.

Após a conceituação do contrato de trabalho por prazo indeterminado, regra do Direito do Trabalho até mesmo pelo princípio da continuidade da relação de emprego, insta conceituar o contrato de trabalho por prazo determinado, o que será analisado a seguir.

3.2 CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO

Esta espécie de contrato de trabalho tem pré-estipuladas as datas de início e término. O parágrafo 1º do artigo 443 da Consolidação das Leis do Trabalho considera como prazo determinado o “contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada”.

Outrossim, parágrafo seguinte, descreve exaustivamente as hipóteses em que se pode celebrar um contrato de trabalho por prazo determinado, tendo como objeto serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; de atividades empresariais de caráter transitório e contrato de experiência.

Podendo citar alguns contratos mais comuns, como o de experiência que tem como propósito mensurar a capacidade profissional do empregado, bem como a sua habituação com as atividades desenvolvidas pela empresa, para ao final, saber se este se tornará um contrato por prazo indeterminado.

De acordo com Garcia (2013, p. 200):

[...] de acordo com a orientação de nosso Direito Positivo, o contrato de experiência é sujeito a termo final. No entanto, na origem do instituto, o contrato de experiência seria uma condição (em princípio, de adequada prestação de serviços) que, se verificada, faria com que o pacto continuasse a vigorar.

O contrato de aprendizagem, que tem como objetivo dar oportunidade para jovens de 14 a 24 anos, e portadores de deficiência que queiram ser inseridos no mercado de trabalho, para terem a possibilidade de conviver em um ambiente regido pelas regras do Direito do Trabalho, esse contrato possui diversas peculiaridades que devem ser respeitadas, tanto pelo empregador, quanto pelo jovem aprendiz e sua respectiva instituição de ensino.

Delgado (2017, p. 643) define o contrato de aprendizagem como um contrato formal, obrigatoriamente por escrito, com prazo máximo de dois anos, e idade máxima de 24 anos, com exceção do trabalhador portador de deficiência, hipótese em que não há este limite etário.

Outra modalidade de contrato advinda com a Reforma Trabalhista é o chamado contrato intermitente, que será abordado a seguir.

4 CONTRATO INTERMITENTE

O trabalho intermitente surgiu com a Reforma Trabalhista, e está previsto nos artigos 452-A e seguintes da CLT, e no então modificado, art. 443 parágrafo 3º da Lei nº 13.467/2017. Entretanto, essa modalidade de trabalho já existia na informalidade, visando-se com a mudança, apenas formalizar quem trabalha sob demanda, no intuito de proteger o trabalhador diante da sua característica de grande precariedade.

O primeiro ponto que deve ser mencionado é o de que não é trabalhador quem será intermitente, e sim a natureza da atividade, pois o contrato permite que o trabalhador que presta serviços para determinada empresa, de forma não contínua e subordinada, receba todos os direitos previstos para um trabalhador comum, de forma proporcional.

Essa modalidade oferece ao trabalhador a opção de ter diversos contratos de trabalho com diferentes empresas, permitindo que ele tenha alternância de períodos de atividade

(trabalhando) e inatividade (não trabalhando), até mesmo em razão das características sazonais, uma vez que o trabalho em certas temporadas do ano é maior.

Nesse sentido, Viveiros (2018, p. 217) explica:

[...] o contrato intermitente, passa a figurar como uma nova modalidade trazida ao mundo jurídico pela Lei nº 13.467/17. As contratações de pessoal em regime sazonal poderão se concretizar mediante a utilização de mão de obra que atue, tão somente, nos períodos que a demanda é pujante e sempre regida pela legislação do trabalho vigente.

O artigo 443 parágrafo 3º da Lei 13.467/2017, trás o conceito dessa novidade:

Contrato de trabalho no qual a prestação de serviços seja com subordinação, e de forma não contínua, e que ocorra com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinado em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

Diante disso, são perceptíveis as características do contrato de trabalho intermitente, como sendo a subordinação, a qual o trabalhador intermitente se submete as ordens diretas e indiretas de seu empregador, não é uma prestação contínua, pois há períodos que haverá trabalhos e períodos que não haverá e é indiferente o ramo de atividade do empregado e do empregador. O ponto principal nessas características é a flutuação/revezamento existente entre os períodos de atividade e inatividade.

Já no artigo 452-A e seus parágrafos da norma consolidada são abordados os requisitos formais que prosperam no contrato de trabalho na modalidade intermitente, tendo que ser obrigatoriamente escrito e conter, especificamente, o valor da hora de trabalho, não podendo ser menor que o valor da hora do salário mínimo ou dos demais empregados que exerçam a mesma função, estando pelo contrato intermitente ou não.

Neste seguimento Silva (2019, p. 17-18) ilustra que:

[...] o contrato intermitente é excepcional, não se presume, exige forma escrita, enseja gozo de férias anuais e possui um grupo básico de regras a

serem cumpridas. O serviço deve ser prestado ao empregador sob “dependência”. A expressão “dependência” foi aos poucos sendo preterida em favor da palavra subordinação.

No parágrafo 1º, constam algumas das peculiaridades deste contrato, sendo a convocação do empregado para prestar serviços através de qualquer meio de comunicação que seja eficaz. Porém, essa convocação deve ocorrer com pelo menos três dias corridos de antecedência, e logo no parágrafo 2º é explanado que o trabalhador, após ter recebido a convocação, terá o prazo de um dia útil para responder o chamado do empregador, e caso permaneça em silêncio, será presumida a recusa do respectivo chamado.

O 3º parágrafo revela que a recusa desse chamado não descaracterizará o requisito da subordinação. É importante ressaltar, que a legislação não deixa explícito quantas vezes o trabalhador poderia recusar à oferta de trabalho, deixando uma lacuna não preenchida. Como não há um limite à recusa regulamentado por lei, a sua ocorrência torna o empregado ainda mais vulnerável à subjetividade do julgamento do empregador.

Por essa lógica, Viveiros (2018, p. 224) confirma:

Fica ao encargo do empregador a obrigação de comunicar ao trabalhador sazonal a jornada de trabalho que será praticada com três dias corridos de antecedência. Após receber a convocação para trabalhar neste regime, o trabalhador intermitente terá o prazo de um dia útil para responder se interessa ou não atender a convocação, presumindo-se a recusa pela não resposta a referida convocação. A simples recusa não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

Em seguimento a essa lógica, o parágrafo 4º em sua íntegra dispõe que “aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, à 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”.

Fazendo uma análise quanto aos outros e a esse parágrafo, impõe-se observar que haverá a relativização do conceito de tempo à disposição, pois o risco empresarial estará sendo transferido ou partilhado com o empregado, os riscos da atividade econômica devem ser completamente absorvidos pela empresa, e esta deveria arcar com eles, não os empregados.

O 5º parágrafo expõe que o período não trabalhado pelo empregado, não será considerado tempo à disposição do empregador, e que este, está livre para prestar serviços de qualquer natureza, em outro local e indiferente se exercer ou não a mesma atividade.

O artigo 6º da CLT mostra que, ao final de cada período de trabalho, o empregado receberá o pagamento imediato da remuneração, do repouso, além das férias e 13º proporcional. Esse artigo deixa uma margem para interpretações diversas, pois a expressão final de cada período de trabalho aparentemente foi pensada somente em casos de trabalhos rápidos, sendo que um professor pode ter sido contratado por um semestre inteiro e nessa lógica irá receber somente ao final dele, o que iria de frente com o disposto no artigo 459 da CLT, que não permite que o trabalhador receba seu salário com periodicidade maior que a mensal.

Já no parágrafo 7º, consta a informação que no recibo de pagamento de cada final de período trabalhado, deverá conter a discriminação dos valores pagos da remuneração, férias proporcionais com acréscimo de um terço, décimo terceiro salário proporcional, repouso semanal remunerado e os adicionais legais devidos. Todos estes estão elencados nos incisos I a V do parágrafo 6º e apesar de não serem mencionados, os demais direitos trabalhistas também se estendem ao trabalhador intermitente, como exemplo o adicional noturno, o adicional de periculosidade, entre outros, sendo assim é perceptível que o rol previsto neste parágrafo se trata de um rol exemplificativo e não taxativo.

Assim como, no parágrafo 8º é demonstrado que a contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço terão como base os valores pagos no período mensal e o empregado terá acesso aos comprovantes dessas obrigações. E, por fim o parágrafo 9º revela que a cada doze meses de trabalho em regime intermitente, o empregado adquire o direito a usufruir um mês de férias, e neste período não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.

Nesse sentido, Cassar e Borges (2017, p. 46-47) nos esclarece que:

O § 8º do art.452-A CLT também prevê a obrigatoriedade do empregador em fornecer ao empregado intermitente o comprovante do recolhimento do FGTS e da Previdência Social. O empregador deverá conceder férias de um mês, isto é, não deverá convocar o “intermitente” para trabalhar no período concessivo das férias. O legislador não explicita como será computado o período aquisitivo. [...] as férias são de 30 dias ou de um mês? A lei (§ 9º) refere-se ao mês. As férias serão usufruídas sem o pagamento nesse momento, pois a previsão legal é de quitação das férias proporcionais ao fim de cada período.

Desta forma, foi feita uma análise de cada parágrafo contido no artigo 452-A da CLT, e sendo assim, algumas dúvidas inevitáveis em relação a este tema, surgiram. E os questionamentos em relação às vantagens e desvantagens desse trabalho, serão expostos a seguir.

5 AS VANTAGENS E DESVANTAGENS DO CONTRATO INTERMITENTE

As alterações legislativas decorrentes da reforma trabalhista causaram bastante discussão no meio acadêmico e profissional nos últimos anos, e certamente um dos temas mais nebulosos e polêmicos continua sendo o contrato de trabalho intermitente.

Diante das dúvidas advindas das novidades que esta modalidade de trabalho trouxe, alguns autores mostraram indignações em suas obras, como por exemplo, Souto (2018, p. 68): “Talvez essa esteja entre uma das piores alterações promovidas na CLT pela Lei 13.467/17. Embora exista em outros países instituto com o mesmo nome, em nenhum deles o chamado trabalho intermitente é precarizante como aqui previsto”.

Isso ocorre pela instabilidade a que o trabalhador se submete, correndo o risco de não conseguir ganhar o mínimo para sobreviver em certo mês de eventual crise ou quando a demanda estiver baixa. Dessa forma, o empregado estaria sujeito a um contrato sem recebimento de salário, ferindo drasticamente mandamentos da Constituição da República, como nos artigos 1º III e IV; 170, *caput*, e incisos III, VII e VIII; 7º incisos IV, violando também os princípios da dignidade da pessoa humana, do cidadão, do trabalhador e da busca do pleno emprego, entre outros.

Tal posicionamento encontra guarida na reflexão de Leite (2018, p. 397):

[...] o novel art. 425-A da CLT é, segundo pensamos, manifestamente inconstitucional, porque o trabalhador só receberá remuneração quando chamado pela empresa, que utiliza o seu serviço e depois o descarta como se fosse uma mercadoria [...] sendo certo, ainda, que esse “trabalhador intermitente” poderá nada receber durante um mês ou meses ou auferir remuneração inferior ao salário mínimo, o que fere o disposto no art. 7º, IV, da CF. Essa modalidade contratual é, seguramente, uma das mais claras manifestações da superexploração do trabalho humano, pois equipara o trabalhador a uma máquina descartável, colocando, pois, em xeque o projeto constitucional brasileiro de construção da cidadania, da melhoria das condições sociais dos trabalhadores e de uma sociedade mais livre, justa e solidária.

Entretanto, há também os defensores que sustentam que este contrato trará novas contratações no mercado de trabalho, reduzindo o índice de desemprego, e conseqüentemente incrementaria nas contribuições fiscais, presidenciais e sociais.

A vantagem para as empresas em firmarem esse tipo de contrato de trabalho é a segurança jurídica, ter o bônus sem o ônus, pois o cadastro de trabalhadores na espera de um trabalho foi promovido ao *status* de contrato de trabalho, e representa um simples cadastro de reserva para o empregador, o qual confere a ele proteção jurídica, eliminando o risco de um possível pedido de vínculo.

Os defensores do contrato de trabalho intermitente argumentam que ele traz para a formalidade os trabalhadores que atuam de maneira habitual, porém descontínua. Consideram o contrato de trabalho intermitente uma regularização do bico, do trabalho *freelancer*.

Não se pode negar que, para categorias de trabalhadores que prestam serviços que são de convocação e natureza eventuais, como diaristas e garçons de festas, por exemplo os chamados *outsiders* o referido contrato, se formalizado, traria para eles direitos trabalhistas e mais garantias. Por outro lado, para os empregados com contratos tradicionais, há um elevado risco de não haver aumento de postos de trabalho e sim de substituição por trabalhadores intermitentes, constituindo uma evidente forma de precarização.

Dentre esses ajustes, são sugeridos como imprescindíveis: o estabelecimento de um número mínimo de horas mensais ou semanais a serem ganhas, independente de convocação, a fim de afastar o caráter completamente aleatório do trabalho intermitente e de que ele não se transforme em uma mera expectativa de trabalho para o obreiro; a fixação de um período máximo de duração do contrato de prestação de serviços a um mesmo empregador, após o qual, esse contrato de trabalho intermitente passaria a ser indeterminado; o pagamento de uma compensação pelo período de inatividade; e, sobretudo, a sua limitação a atividades de caráter realmente intermitentes ou com demandas peculiares, pois se a formação do contrato intermitente não estiver realmente ligada à intermitência do serviço, a intermitência estará sendo posta em paralelo com a relação de emprego pleno, concorrendo com ela.

Além dos citados, outros pontos necessitam de maior clareza na legislação, como: a possibilidade de negociação coletiva para limitar ou inibir o trabalho intermitente; melhor definição do conceito de período de inatividade; definição do número de paralisações que podem ocorrer durante o contrato; fixação de algum teto mínimo de horas diárias consecutivas para evitar várias quebras de turno, independente de convocação; melhor definição dos meios eficazes de convocação do trabalhador, número de vezes que o empregado pode recusar a

convocações; situações geradoras de estabilidade para o trabalhador; validade da aplicação do contrato de trabalho intermitente ao trabalho doméstico e rural, dentre outros.

O emprego de qualidade, isto é, com remuneração adequada à sobrevivência do trabalhador, não pode dispensar certo grau de proteção legal. Deve garantir previsibilidade de rendimentos e dignidade ao trabalhador. A legislação deve, sem dúvida, acompanhar a evolução nas relações de emprego, seguindo a flexibilização no direito do trabalho.

Entretanto, cabe ao legislador proteger os interesses do trabalhador, seguindo os princípios desse ramo do direito, com a criação de relações de emprego justas e equilibradas. A flexibilização das relações de trabalho deve ter efeito sobre ambas as partes da relação.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O direito do trabalho passou por diversas alterações legislativas, as quais merecem uma atenção maior dos empregados, empregadores, sindicatos e operadores do direito. Busca-se com o presente artigo, sem a pretensão de esgotar o tema, fazer uma análise a fim de esclarecer pontos obscuros e lacunas deixadas pelo legislador nesta parte da reforma trabalhista, as quais podem implicar de forma direta e prejudicial o empregado.

Trata-se de um assunto novo e bastante importante, com imensa necessidade de explicação para as pessoas mais simples, especialmente porque a população brasileira carrega em sua história um desconhecimento de seus direitos, e principalmente do direito trabalhista.

Como visto, ainda existem muitas dúvidas sobre o tema. Mesmo considerando as eventuais divergências e os problemas, o contrato intermitente teve, de certa forma, boa intenção ao ser criado, mas inegavelmente precisa de ajustes, a fim de que possa ser aplicado e começar a fazer o efeito esperado, qual seja, a criação de postos de trabalho.

REFERÊNCIAS

CAIRO JUNIOR, José. **Curso de Direito do Trabalho: Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. 14. ed. Salvador: Juspodivm, 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários a Reforma Trabalhista**. Rio de Janeiro: Método, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho: Revisto e Ampliado**. 16. ed. São Paulo: Ltr, 2017.

GARCIA, Gustavo Filipi Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2013.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. .

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paul: Atlas S.a., 2013. 980 p.
PEREIRA, Leone; SCALERCIO, Marcos; ORSI, Renata. **CLT Organizada**. 8. ed. São Paulo: Thomson Reuters - Revista dos Tribunais, 2018.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **CLT Comentada**. 2. ed. São Paulo: Thomson Reuters - Revista dos Tribunais, 2019.

VIVEIROS, Luciano. **CLT Comentada pela reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017)**. 9. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2018.

BRASIL, Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil** Planalto. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituiçãocompilado.htm > Acesso em: 25 maio 2018.

BRASIL, **Consolidação das Leis do Trabalho**. Planalto. Disponível <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em: 28 mai. 2019.

BRASIL, Lei n. 13.467/2017 de 11 de novembro de 2017. Dispõe sobre a alterações das leis do trabalho (CLT) aprovada pelo decreto 5.452, de 1 de maio de 1943 e as lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio 1990 e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação as novas relações de trabalho. **Planalto**. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm Acesso em 31 maio 2019.