

REFORMA TRABALHISTA E A NOVA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Luis Alberto Leite Ferreira¹

Thais Chaves Brazil Barbosa²

RESUMO

O Contrato de Trabalho Intermitente foi uma das grandes inovações trazidas pela Reforma Trabalhista, assim, o objetivo desta pesquisa é trazer, em suma, as análises ponto a ponto da lei (artigos 443 e 452-A da Lei n.º 13.467/2017), explicando de forma clara à sociedade essa nova modalidade de trabalho, para que sejam compreendidos a origem, o conceito, os requisitos mínimos, particularidades desta forma de contrato entre empregadores e empregados, as omissões deixas pela referida lei, os pontos positivos e negativos que por ventura poderá recair sobre os trabalhadores que forem contratos por esta nova forma de admissão contratual.

Palavras-chave: trabalho intermitente; nova modalidade de trabalho, reforma trabalhista.

1.INTRODUÇÃO

A Reforma Trabalhista de 2017 (Lei n.º 13.467/2017) foi um dos grandes marcos na regulamentação do setor do trabalho em nosso país. Na vertente da dinamização do mercado de trabalho surgiu o Trabalho Intermitente, o qual é, inclusive, considerado por muitos doutrinadores como uma das grandes inovações trazidas pela Reforma Trabalhista.

Segundo Nobres doutrinadores do Direito, a nova modalidade de trabalho “já existia nos Estados Unidos, Canadá e em todos os países da União Européia e agora chegou a vez do Brasil”(MELEK, 2017).

¹UNIVAG – Centro Universitário. Área do Conhecimento de Ciências Sociais Aplicadas. Curso de Direito. Aluno (a) da disciplina TCC II, turma DIR 141BN. E-mail – luisalbertolalf@gmail.com

²UNIVAG – Centro Universitário. Área do Conhecimento de Ciências Sociais Aplicadas. Curso de Direito. Especialista, Orientador (a). E-mail – thaiscbrazil@gmail.com

Antes da Reforma Trabalhista, não existia previsão legal para essa modalidade de emprego, portanto, as empresas não poderiam contratar, mas acabavam contratando de maneira informal.

O que existia, antigamente, eram os famosos “bicos”, para os quais não existia qualquer regulamentação ou garantia de direitos.

Com a Reforma Trabalhista, outra realidade veio à tona, com a criação de uma nova modalidade de contratação, o Trabalho Intermitente, que flexibiliza a época e quantidade de trabalho.

Em suma, o objetivo dessa nova regra (artigos 443 e 452-A da Nova CLT) é o de flexibilizar as relações de trabalho e suas contratações. Assim, pela importância atual desse tema, “Trabalho Intermitente”, que no setor laboral é novidade, o presente objeto de pesquisa estará voltado a fazer uma análise ponto a ponto da lei, trazendo informações relevantes e necessárias para o trabalhador e para as empresas, sobretudo, trazendo um esquema para melhor entendimento e estudo da matéria.

2. ORIGEM E CONCEITOS DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

O Contrato de Trabalho Intermitente, segundo o doutrinador MARLOS AUGUSTO MELEK (2017, p. 79), em sua obra Trabalhista! O que mudou, “existe há mais de 80 anos nos Estados Unidos”.

Essa nova modalidade de trabalho “já existia nos Estados Unidos, Canadá e em todos os países da União Européia e agora chegou a vez do Brasil”(MELEK, 2017).

Este citado doutrinador, conceitua o contrato de trabalho intermitente como:

(...) o contrato de emprego em que o trabalhador tem carteira assinada, mas trabalha somente quando há convocação, que pode ser por dia ou períodos maiores e são pagos os dias trabalhados, acrescidos de férias com 1/3, 13º salário e ao final do mês o recolhimento de FGTS e INSS.

O trabalhador pode ter múltiplos vínculos anotados na CTPS, simultaneamente, mas vai trabalhar somente quando é convocado.(MELEK, 2017. p. 79).

A Nova CLT, inclusive, em seu artigo 443, § 3º, conceitua o Trabalho Intermitente como sendo:

(...) o contrato de trabalho na 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.

MELEK (2017, p. 81) também frisou quanto esta exceção apontada na norma, explicando que somente os aeronautas, que são aqueles que prestam serviços a empresas aéreas a bordo de aeronaves, estão excluídos da possibilidade de trabalho intermitente, por texto expresso da Nova CLT (§3º, artigo 443).

No entendimento do ilustre doutrinador, DEUSMAR JOSÉ RODRIGUES, em sua obra “Lei da Reforma Trabalhista: comentada artigo por artigo” (2018, p. 157):

Este tipo de contrato de trabalho intermitente já existe em Portugal, em seu Código do Trabalho, quando trata do horário flexível, e garante ao trabalhador o mínimo de direitos, como indenização compensatória.

JOSÉ RODRIGUES (2018, p. 156) ainda registrou que o contrato de trabalho intermitente é uma modalidade de contrato de trabalho que possibilita a contratação de empregados com jornada inferior definida pela norma legal e ainda pagar direitos proporcionais a essas horas, nesses casos, os direitos do empregado são proporcionais às horas trabalhadas.

Já para RODRIGO ARANTES CAVALCANTE e RENATA DO VAL (2017, p. 55), esta nova espécie de contrato de trabalho (intermitente):

(...) cria um labor esporádico, já que a subordinação não seria contínua como previsto no §3º, ou seja, devem existir lapsos temporais sem subordinação. Nestes lapsos temporais não ocorre a prestação de serviços, e a lei reza que o lapso pode ser de horas, dias ou meses.

LUCIANO MARTINEZ (2018, p.116), ensina o que se considera como contrato de trabalho intermitente, vejamos:

(...) caracterizado pela admissão da licitude da conduta patronal de contratar um empregado para pagar-lhe somente quando se mostrarem necessários os seus serviços, apenas as horas laboradas sem que se estipule uma jornada fixa mínima de trabalho ou uma carga semanal fixa mínima a ser cumprida. O tipo contratual, aliais, é identificado na Inglaterra como *zero-hour contract*(contrato sem horas preestabelecidas) ou na Itália como *lavoro a chiamata*(trabalho mediante chamada).

Imperioso citar ainda o advogado ALVARO VINICIUS D. BATISTA, o qual em sua obra “O trabalho intermitente”, publicado recentemente no Jus Navigandi, entendeu que o contrato de trabalho intermitente é:

(...) um novo contrato de trabalho que permitirá uma flexibilidade maior para a empresa administrar sua força laboral e para o funcionário ter mais oportunidades de trabalhos em diversos postos de trabalho para diferentes empresas³.

Na visão da douta advogada, BRUNA PRADO entende que:

Dizer que algo é intermitente significa dizer que essa coisa cessa e recomeça por intervalos, que se manifesta com intermitências, que não é contínua, que tem interrupções. A Reforma trabalhista, por meio da lei n.º 13.467/2017, criou o trabalho intermitente, acordado necessariamente por escrito. E assim determina a CLT, na nova redação do art. 443, que o contrato individual de trabalho poderá ser acordado para prestação de trabalho intermitente. É a modalidade de trabalho na qual a prestação de serviços não é contínua.(PRADO,2017)

Assim, em síntese, o conceito de contrato de trabalho intermitente para melhor estudo desta matéria trabalhista, pode ser compreendido, nos termos do artigo 443, §3º da CLT, como sendo um 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.

3. REQUISITOS MÍNIMOS E PARTICULARIDADES DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

O artigo 452-A da Lei n.º 13.509/2017 estabelece os requisitos mínimos e a forma de desenvolvimento válido do contrato de trabalho intermitente, qual seja:

Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou aquele devido ao demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Nessa linha de entendimento, MARTINEZ (2018, p. 121), enfatizou que:

A primeira particularidade diz respeito à forma do contrato. Ele há de ser celebrado por escrito e deve conter especificadamente o valor da hora de

³ Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/67603/o-trabalho-intermitente>, Julho de 2018, Acesso: 24.10.2018.

trabalho, que não pode ser inferior ao valor do horário do salário mínimo ou ao valor horário devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

Se o obreiro não cumprir as formalidades, como a realização do contrato escrito, o contrato de trabalho intermitente poderá ser declarado nulo nos termos do art. 9º da CLT e o obreiro considerado um trabalhador comum (art. 3º da CLT), entendimento esse apontado por CAVALCANTE (2017, p. 60).

Também CALVALCANTE (2017, p. 60) explicou ainda com clareza que:

quanto à remuneração deste trabalhador, ele receberá apenas pelas horas efetivamente trabalhadas e o texto legal determina que haja o pagamento do salário mínimo hora ou hora do trabalho equivalente a outro trabalhador na mesma função na empresa.

Outra regra trazida pelo legislador, em particularidade, foi quanto ao chamamento desse trabalhador para assumir seu posto de trabalho. E o artigo 452-A §1º disciplina exatamente isso, ao dizer que o empregador convocará o empregado, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

CAVALCANTE (2017, p. 60) apontou ainda com relevância algumas situações que notou, tais como:

(...) a legislação não faz referencia a que se refere o termo 'comunicação eficaz', sendo certo que este fato poderá causar prejuízos de grande monta a esse trabalhador que, poderá, por exemplo, ter de estar sempre com um celular ou qualquer aparelho ligado podendo haver prejuízo quanto ao direito à desconexão".

Sobre este prazo de 3 dias corridos de antecedência, entendemos que este não será dia útil, já que o legislador utilizou a expressão dias 'corridos' (...).

Assim, uma vez celebrado o contrato, ingressa-se em outra particularidade, a da convocação do empregado. O empregador, então, poderá convocar o empregado, por qualquer meio de comunicação eficaz (carta, telegrama, mensagem eletrônica, *whatsapp*, *telegram* etc.) para a prestação de serviços, cabendo-lhe informar qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência (MARTINEZ, 2018, p. 121).

Uma vez recebida a convocação, haverá o prazo de resposta do empregado, que é outra particularidade apontada por MARTINEZ (2018, p. 121):

“Recebida a convocação, mais uma particularidade: o prazo para a recusa. O empregado terá o prazo de um dia útil para responder o chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa da oferta de trabalho. Essa recusa, aliais, não descaracterizará a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.”.

A liberdade do obreiro é de forma aparente, pois só receberá se prestar serviço convocado, ficando em total sujeição às imposições da empresa (JOSÉ RODRIGUES, 2018, p. 164).

JOSÉ RODRIGUES (2018,p. 164) ensina ainda que:

“A norma deixou obscura a forma de resposta do empregado, que hipossuficiente, deverá por obvio comparecer à empresa para realizar seu aceite, e em seu não comparecimento presume-se a recusa, podendo o empregador contratar outro empregado, cuja recusa não enseja ruptura contratual, pois a subordinação prevalece”.

Além disso, no caso de concordância, o famoso “aceite”, ambas as partes se descumprirem sem justo motivo a contratação pagará a outra 50% do valor das horas, ou dias aos quais ficou entabulado (JOSÉ RODRIGUES, 2018, p. 164).

JOSÉ RODRIGUES (2018, p. 164) explica ainda com clareza que:

“Isso significa que se o empregado ficar sem executar atividades para o empregador, o período no qual ficar sem realizar atividades laborais não conta para os consectários legais, ou seja, se o trabalhador executar apenas um dia de trabalho, os demais dias que não foram laborados não serão computados para nenhum fim.

(...)

(...)

O risco do empreendimento neste caso é de demanda de serviços. Assim se a empresa não tem serviços, o empregado assume o risco, pois não tem trabalho, tampouco direitos, e o parágrafo 3º do artigo 452-A determina pagamento de multa pelo não comparecimento no dia de trabalho equivalente a 50% da remuneração do período, criando uma excessiva punição ao trabalhador, que fica a disposição do chamado do patrão.”

CALVANCANTE (2017, p. 60), acompanha o entendimento de JOSÉ RODRIGUES, explicando que “tal situação poderá trazer prejuízos ao trabalhador

que por qualquer motivo não puder comparecer terá ainda de realizar pagamento de multas ao empregador”.

Vale ressaltar ainda quanto ao período de inatividade, no sentido de que não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o obreiro, nos ínterims sem atividade para o patrão, prestar serviços em favor de outras empresas contratantes (MARTINEZ, 2018, p. 122).

Com efeito, é certo que ao final de cada período de prestação de serviço, o trabalhador, segundo entendimento do douto doutrinador MARTINEZ (2018, p. 122), terá os seguintes direitos:

“(…) receberá o pagamento imediato da remuneração e das frações correspondentes às férias proporcionais com acréscimos de um terço, ao décimo terceiro salário proporcional, ao repouso semanal remunerado e aos adicionais legais caso incidentes, a exemplo do adicional de horas extraordinárias se for extrapolado o limite da oitava hora de trabalho num mesmo dia ou do adicional noturno, se o serviço for prestado entre 22h e 5h da manhã do dia seguinte.

O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas, não se admitindo, de nenhum modo, a complexividade.

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.

A cada 12 meses, o empregado intermitente adquire o direito a usufruir, nos 12 meses subseqüentes, um mês de férias, período durante o qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador, tampouco algo receberá, haja vista a antecipação da percepção dos fragmentos de férias proporcionais com acréscimos de um terço, na forma prevista no §6º, II, do art. 452-A da CLT.”

Os requisitos mínimos e a forma de desenvolvimento válido do contrato de trabalho intermitente, encontra-se no artigo 452-A da Lei n.º 13.509/2017, devendo ser por escrito; conter especificamente o valor da hora de trabalho; o valor da hora de trabalho não pode ser inferior ao valor da hora do salário mínimo ou aquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não (PRADO, 2017).

A convocação do empregado, será feita pelo empregador atendendo alguns requisitos: por qualquer meio de comunicação eficaz (carta, telegrama, mensagem

eletrônica, celular, *whatsapp*, telegrama, etc); informando qual será a jornada; com, pelo menos, 3 dias corridos de antecedência (PRADO, 2017).

Já o prazo de resposta do empregado à convocação será de 1 (um) dia útil, e se houver a recusa do empregado ao chamado/convocação, seu silêncio vai gerar a recusa presumida. Além disso, não descaracterizará a subordinação para fins de contrato de trabalho intermitente (PRADO, 2017).

Registra-se que no caso de descumprimento sem justo motivo da oferta aceita a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará a outra parte, no prazo de 30 dias, multa de 50% da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo, conforme dispõe o artigo 452-A §4º, CLT.

O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes (PRADO, 2017).

Ao final de cada período de prestação de serviços, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas, direitos: remuneração; férias proporcionais com acréscimos de um terço; 13º salário proporcional; repouso semanal remunerado; adicionais legais (PRADO, 2017).

O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas acima, conforme dispõe o §6º, §7º, do artigo 452-A da CLT.

Conforme dispõe o §8º, do artigo 452-A da CLT, o empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do FGTS, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

As férias vencidas, terá como período aquisitivo a cada 12 meses de trabalho e; como período concessivo, nos 12 meses subseqüentes ao período aquisitivo. O trabalhador terá direito a 1 mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador (PRADO, 2017).

4. DAS OMISSÕES DA LEI NO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Alguns doutrinadores como DEUSMAR JOSÉ RODRIGUES e RODRIGO ARANTES CALVALCANTE, juntamente com a RENATA DO VAL entenderam que houve algumas omissões na lei acerca desta nova modalidade de contrato de trabalho (intermitente).

Segundo JOSÉ RODRIGUES (2018, p. 157 e 164) houve omissões na legislação em alguns pontos acerca do contrato de trabalho intermitente, uma vez que:

Há de se verificar que a lei deixou vaga quais as categorias que abrangem este tipo de contrato, o que será matéria de amplos debates, pois nem todas as categorias abarcam este tipo de contratação.” (p. 157).

A norma deixou obscura a forma de resposta do empregado que hipossuficiente, deverá por obvio comparecer à empresa para realizar seu aceite e em seu não comparecimento presume-se a recusa, podendo o empregador contratar outro empregado, cuja recusa não enseja ruptura contratual, pois a subordinação prevalece.

Foi omissa também na questão das horas suplementares, intervalo intrajornada, estabilidade gestacional e de acidentes de trabalho. (p. 164)

Houve também obscuridade na lei quanto ao aviso prévio, e JOSÉ RODRIGUES (2018, p. 165), apontou isso, explicando que no fim de cada prestação de serviço a empresa deverá emitir recibo quitando todos os consectários legais. O trabalhador, por sua vez, terá o direito de já receber suas parcelas, entretanto, existe obscuridade acerca do aviso prévio, em total mudança nos demais contratos de trabalho, que serão pagos somente na rescisão contratual.

Além disso, JOSÉ RODRIGUES (2018, p. 165), enfatizou que, inclusive, está em andamento uma Medida Provisória que irá estabelecer a forma de celebração do contrato de trabalho intermitente, as convenções que poderão estar incluídas no contrato de trabalho, rescisão, direito ao descanso anual de férias, cálculos das férias, 13º, aviso prévio, horas extras, adicional noturno, intervalo intrajornada, estabilidade gestacional e ocupacional.

Já na visão de CALVALCANTE e RENATA DO VAL (2017, p. 55), a lei foi omissa, porque “(...) o legislador fugiu da boa técnica na redação da lei e

implantação do instituto possibilitando que qualquer atividade possa se enquadrar nesta espécie legal.”

CALVALCANTE e RENATA DO VAL (2017, p. 60) frisou ainda que a lei foi omissa quando:

“não faz referência a que se refere o termo ‘comunicação eficaz’, sendo certo que este fato poderá causar prejuízo de grande monta a esse trabalhador que, poderá, por exemplo, ter de estar sempre com um celular ou qualquer outro aparelho ligado podendo haver prejuízo quanto ao direito à desconexão.”

Com efeito, esquematizando o estudo da matéria tratada nesse tópico, nota-se que as omissões na lei, em suma, foram: em quais categorias abrangem este tipo de contrato; as forma de resposta do empregado; questões das horas suplementares, intervalo intrajornada, estabilidade gestacional, acidentes de trabalho; além de não fazer referência do termo “comunicação eficaz” (JOSÉ RODRIGUES, 2018 e CALVALCANTE e RENATA DO VAL, 2017).

5. DOS PONTOS POSITIVOS E NEGATIVOS DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Na visão de GLEIBE PRETTI (2017, p. 85), os pontos foram positivos, uma vez que uma das grandes inovações trazidas pela Reforma Trabalhista foi o contrato de trabalho intermitente, porque ele entende que “o intuito desse nova regra é o de flexibilizar as relações de trabalho e suas contratações.”

PRETTI (2017, p. 85), inclusive, explica em sua obra que “existia a figura do empregado ‘horista’, em que não havia uma regulamentação adequada, desta feita, a CLT, com a sua reforma, houve essa inovação.”

Também MARLOS AUGUSTO MELEK (2017, p. 80 e 81), apresentou entendimento positivo acerca desta nova modalidade de contrato de trabalho (intermitente), quando frisou:

Em síntese, é o trabalho mais flexível, em que o empregador irá chamar pessoas para atender a momentos específicos de demanda, criando novas oportunidades e mais competitividade. Tudo isso com mais segurança jurídica.

(...)

Para o trabalhador, cria a possibilidade de múltiplos vínculos e de formalização do trabalho com todos os direitos trabalhistas e proteção previdenciária.

Já no entendimento de CALVALCANTE e RENATA DO VAL (2017, p. 56), foram poucos os pontos positivos e muito mais os pontos negativos encontrados no contrato de trabalho intermitente. Para eles, os pontos positivos estaria somente nesta situação citada abaixo:

Logicamente que esta nova modalidade, se bem empregada, pode ser útil para determinadas funções que anteriormente eram chamados de 'bicos', cujos quais não possuíam qualquer regulamentação ou garantia de direitos, mas foi somente eles que a Reforma irá atingir.

Entretanto, os pontos negativos apontados por CALVALCANTE e RENATA DO VAL (2017, p. 59), foram no sentido de que essa nova espécie de contrato de trabalho seria “muito criticado por juristas por entenderem que precariza as relações de trabalho”.

CALVALCANTE e RENATA DO VAL (2017, p. 59) apontaram os pontos negativos quando explicaram que:

“Quanto à precarização, esta pode ocorrer no caso concreto tendo em vista que alguns empregadores podem se utilizar desta forma de contratação para postos de trabalho que eram ocupados anteriormente por empregados comuns, por exemplo, em uma clínica de estética a esteticista receber apenas pelas horas do efetivo trabalho com as clientes.”

Ainda no entendimento de CALVALCANTE e RENATA DO VAL (2017, p. 60):

(...) o trabalho intermitente é uma verdadeira exploração de mão de obra, algo que não poderíamos imaginar em pleno século XXI em uma sociedade que se diz justa, humana e igualitária.

Todos nós sabemos que os requisitos do vínculo de emprego estão no art. 3º da CLT, mas o empregado intermitente é considerado pela legislação reformista como um empregado, mesmo não recebendo salário mínimo, podendo estar na inatividade por longos períodos por ausência de chamado do empregador, entre outros absurdos.

Além disso, CALVALCANTE e RENATA DO VAL (2017, p. 61) criticaram, inclusive, que “enquanto todos os empregados tem o período certo para receber suas férias, 13º, entre outros, o intermitente receberá de imediato a cada período de prestação de serviços”.

Ademais, a nova regra viola a dignidade do obreiro, não melhora a condição social do mesmo, havendo violação ao art. 1º, III da Constituição Federal, bem como ao art. 7º, caput, e incisos IV, V, VII, VIII e XVII também da Constituição Federal (CALVALCANTE e RENATA DO VAL, 2017, p. 61)

DEUSMAR JOSÉ RODRIGUES (2018, p. 164-165) apresentou algumas críticas, melhor dizendo, pontos negativos acerca do contrato de trabalho intermitente, quando enfatizou:

De acordo com os artigos 2º e 3º da CLT, é o empregador quem corre os riscos da atividade empresarial. Os dois artigos (art. 443 e art. 452-A) pretendem repassar ao trabalhador os riscos inerentes ao empreendimento, o que não é possível nas relações de emprego.

O risco do empreendimento neste caso é de demanda de serviços. Assim, se a empresa não tem serviços, o empregado assume o risco, pois não tem trabalho, tampouco direitos, e o parágrafo 3º do artigo 452-A determina pagamento de multa pelo não comparecimento no dia de trabalho equivalente a 50% da remuneração do período, criando uma excessiva punição ao trabalhador, que fica a disposição do chamado do patrão.

Deve ser complementada a norma que assegure ao trabalhador o mínimo de segurança, bem como cláusula durante o período de inatividade. O trabalhador o teria direito de receber uma compensação, a ser estipulada via negociação coletiva, no intuito de oferecer segurança jurídica ao trabalhador.

A incerteza dos valores a serem percebidos no final do mês, bem como das garantias inerentes ao contrato de trabalho, podem acarretar estresse no trabalho, com conseqüência na vida privada a afetar sua dignidade e saúde mental.

JOSÉ RODRIGUES (2018, p. 165) reafirmou como pontos negativos nesta nova modalidade de contrato de trabalho que:

“A redação dos dispositivos 443, §3º, e 452, e seus parágrafos, criou uma flexibilização alarmante do Princípio Protetor (art. 7º, caput da CRFB), bem como se choca com o princípio da alteridade (art. 2º da CLT), transferindo os riscos da atividade econômica para o trabalhador.

Essa situação de não saber quando vai trabalhar e quanto vai receber pelo trabalho prestado acarreta elevado estresse para os trabalhadores, bem como danos na esfera da vida privada.

(...)

Permitir o trabalho intermitente de qualquer forma pode levar a abusos e precarização.”

Em síntese, esquematizando os pontos positivos e negativos do contrato de trabalho intermitente, nota-se como pontos positivos: as flexibilizações nas relações

de trabalho e suas contratações; os empregados “horistas, aqueles que trabalhavam fazendo “bicos”, que antes da reforma trabalhista não tinha regulamentação legal e passou a ter regulamentação legal e garantir direitos; cria novas oportunidades e mais competitividade; o empregado poderá ter múltiplos vínculos com direitos trabalhistas e previdenciários; é o contrato de trabalho mais flexível (PRETTI, 2017; MELEK, 2017; e CALVALCANTE e RENATA DO VAL, 2017).

Os pontos negativos, em síntese, são: precarização das relações de trabalho; exploração da mão de obra; violação da dignidade do trabalhador, não melhora a condição social do trabalhador; violação dos dispositivos do art. 1º, III da CF/88, bem como art. 7º, caput e incisos IV, V, VII, VIII e XVII da CF/88; transfere aos trabalhadores os riscos inerentes ao empreendimento e cria uma excessiva punição ao trabalhador; incerteza dos valores a serem recebidos no final do mês, das garantias inerentes a esse contrato de trabalho poderá acarretar, como, por exemplo, estresse, afetar a vida privada, a dignidade e saúde mental do trabalhador; não se sabe quando vai trabalhar e quando vai receber pelo trabalho prestado; permite abusos (CALVALCANTE e RENATA DO VAL, 2017 e JOSÉ RODRIGUES, 2018).

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A nova modalidade de contrato de trabalho intermitente surgiu para flexibilizar as relações de trabalho e suas contratações e embora tenha seus pontos positivos como regulamentar legalmente os trabalhos chamados de “bicos”, possibilitar ao trabalhador múltiplos vínculos de emprego com garantias trabalhistas e previdenciários, além de ser o contrato de trabalho mais flexível, é certo que, mesmo com pouco tempo de vigência desta nova regra surgida com Reforma Trabalhista, ainda assim é possível observar que muitos são os pontos negativos encontrados no contrato de trabalho intermitente.

Dentre os pontos negativos observados ao longo dessa pesquisa científica, destaca-se o fato do contrato de trabalho intermitente estar precarizando as relações de trabalho, sobretudo, de estar violando princípios constitucionais como o da dignidade pessoa humana do trabalhador, além de não melhorar a condição social do trabalhador. Em outras palavras, o contrato de trabalho intermitente viola os

dispositivos do art. 1º, III da CF/88, bem como art. 7º, caput e incisos IV, V, VII, VIII e XVII da CF/88.

Mesmo completando 1 (um) ano nesse mês de novembro do corrente ano, da vigência da Nova CLT, que inovou ao criar essa nova modalidade de contrato de trabalho, os pontos negativos do contrato de trabalho intermitente são os mais apontados e visualizados, principalmente, pela incerteza dos valores a serem recebidos no final do mês pelos trabalhadores, das garantias inerentes a esse contrato de trabalho, que poderá acarretar: estresse, afetar a vida privada, a dignidade e saúde mental do trabalhador, tudo isso, porque é uma espécie de trabalho que o obreiro não se sabe quando vai ser chamado para trabalhar e quando vai receber pelo trabalho prestado.

Assim, é certo que o contrato intermitente foi uma grande inovação na lei trabalhista, pois veio para flexibilizar as relações de trabalho e regulamentar legalmente os trabalhos que se desenvolviam sem nenhum amparo legal, os famosos “bicos”, porém essa nova modalidade de contrato de trabalho tem mais pontos negativos do que positivos, pois poderá permitir abusos e precarização nas relações de trabalho, vez que e se não for bem empregada poderá ser uma nova forma de exploração da mão de obra.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARANTES CAVALCANTE, Rodrigo. VAL, Renata do. **Reforma Trabalhista**. 2ed São Paulo: LTr, 2017.

BATISTA, Álvaro Vínicius D. - “Trabalho Intermitente: reforma trabalhista”. Texto disponível em: <https://jus.com.br/artigos/67603/o-trabalho-intermitente>, Julho de 2018, Acesso: 24.10.2018.

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

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MELK, Marlos Augusto. **Trabalhista! O Que Mudou? - Reforma Trabalhista 2017.** 3ed. Curitiba/PR: Estudos Imediatos, 2017.

PRADO, Bruna. <https://jus.com.br/artigos/62575/trabalho-intermitente-reforma-trabalhista>, Dezembro de 2017. Acesso em: 24.10.2018.

RODRIGUES, Deusmar José. **Lei da Reforma Trabalhista.** São Paulo: J.H.Mizuno, 2018.