

FACULDADES INTEGRADAS DE ARACRUZ
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

DANIELA RISSARI WAGNER

TRABALHO INTERMITENTE: UMA NOVA FORMA DE
CONTRATAÇÃO

ARACRUZ

2018

DANIELA RISSARI WAGNER

TRABALHO INTERMITENTE: UMA NOVA FORMA DE CONTRATAÇÃO

Projeto de Trabalho de Conclusão de Curso apresentado no Curso de Graduação em Direito das Faculdades Integradas de Aracruz como requisito para a obtenção do título em Bacharel em Direito sobre a orientação do Prof. Me. Adriana Barcelos Soneghet.

ARACRUZ

2018

DANIELA RISSARI WAGNER

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE:
UMA NOVA FORMA DE CONTRATAÇÃO

Projeto de Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado no Curso de Graduação em Direito
das Faculdades Integradas de Aracruz como
requisito para a obtenção do título em Bacharel
em Direito

Aracruz/ES, ____ de _____ de
_____.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Me. Adriana Barcellos Soneghet
Faculdades Integradas de Aracruz

Profª. Esp. Dolivar Gonçalves
Faculdades Integradas de Aracruz

Prof. Esp. Wellington Borghi
Faculdades Integradas de Aracruz

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos meus familiares, pelo apoio, força e amor incondicional. Sem vocês a realização desse sonho não seria possível.

Agradeço aos meus amigos que compartilharam a desafiadora etapa da vida acadêmica comigo.

Sou grata a todos os professores que contribuíram com a minha trajetória acadêmica.

RESUMO

A Lei nº 13.457/2017, conhecida como a lei da reforma trabalhista, trouxe inúmeras alterações e inovações para o Direito do Trabalho, a fim de acompanhar o cenário econômico atual e também as necessidades do empregado e do empregador. Essa nova figura contratual permite a prestação de serviços de forma esporádica, sem continuidade, com períodos de alternância e de inatividade, de modo que a convocação do empregado para o trabalho fica a critério e disposição do empregador. Nota-se que o contrato de trabalho intermitente traz insegurança jurídica à classe trabalhadora, tendo em vista as condições precárias e a fragilidade do trabalhador em meio às incertezas dessa nova modalidade de contratação. Desse modo, o trabalhador intermitente sofreu várias consequências com essa nova modalidade contratual, no que diz respeito ao salário, o seu recebimento está condicionado a convocação pelo empregador, o que é incerto e não há nenhuma garantia que lhe será pago o salário mínimo mensalmente, visto que recebe pelo dia trabalhado. Embora as horas sejam baseadas no valor mínimo nacional, não é legítimo um contrato que ofereça salário inferior ao vigente. A problemática do presente tema é analisar os efeitos da aplicação dessa nova modalidade de contrato sob a ótica de princípios basilares do Direito Trabalhista e Constitucional.

Palavras-chave: Contrato de trabalho. Trabalhador Intermitente. Salário. Reforma Trabalhista.

ABSTRACT

Law No. 13,457 / 2017, known as the Labor Reform Law, has brought numerous changes and innovations to Labor Law in order to keep pace with the current economic scenario and also the needs of the employee and the employer. This new contractual figure allows the provision of services sporadically, without continuity, with periods of alternation and inactivity, so that the call of the employee for work is at the discretion and disposition of the employer. It is noted that the intermittent work contract brings legal insecurity to the working class, considering the precarious conditions and the fragility of the worker amid the uncertainties of this new modality of hiring. In this way, the intermittent worker suffered several consequences with this new contractual modality, as far as the salary is concerned, his receipt is conditioned by the summons by the employer, which is uncertain and there is no guarantee that he will be paid the minimum wage monthly, as it gets by the day worked. Although the hours are based on the national minimum, it is not legitimate to contract a salary lower than the current one. The problem of the present theme is to analyze the effects of the application of this new modality of contract from the point of view of basic principles of Labor and Constitutional Law.

Keywords: Employment contract. Intermittent worker. Salary. Labor Reform.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	8
2. HISTÓRIA GERAL DO DIREITO DO TRABALHO	9
2.1 Evolução do Direito do Trabalho no Brasil	10
3. CONTRATO DE TRABALHO	12
3.1 Natureza jurídica	12
3.2 Relação de trabalho e relação de emprego.....	13
3.2.1 Requisitos da relação de emprego	13
3.3 Características do contrato de trabalho.....	14
3.4 Elementos do contrato de trabalho	15
3.5 Tipos de contrato de trabalho	17
4. ORIGEM E CONCEITO DE TRABALHO INTERMITENTE	21
5. PECULIARIDADES DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE.....	23
5.1 Multa por descumprimento do acordado	25
5.2 Período de inatividade do trabalhador intermitente.....	25
5.3 A quebra da continuidade versus o princípio da continuidade da relação de emprego	26
5.4 Remuneração do trabalhador intermitente	27
6. ANÁLISE DAS POSSÍVEIS INCONSTITUCIONALIDADES DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE À LUZ DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988	30
7. A BAIXA ADESÃO AO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE	34
8. CONDIÇÃO DO TRABALHADOR INTERMITENTE PERANTE A PREVIDÊNCIA SOCIAL.....	37
9. DIFERENÇA ENTRE TRABALHO INTERMITENTE VERSUS TRABALHO TEMPORÁRIO	38
10. A LEI 13.467/2017 E A MEDIDA PROVISÓRIA 808	40
11. CONSIDERAÇÕES FINAIS	41
12. REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA.....	43

1. INTRODUÇÃO

Ao longo dos anos, o Direito do Trabalho no Brasil foi reflexo de muitas mudanças, garantindo aos trabalhadores brasileiros uma série de garantias e benefícios, garantias essas asseguradas pela Constituição de 1988 e pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

É na pretensão de manter sempre o Direito evoluído, que constantes mudanças são feitas no ordenamento jurídico, a fim de se adaptar as necessidades da sociedade.

Nesse mesmo viés, o Direito do Trabalho sofreu uma significativa mudança com a chegada da Reforma Trabalhista que entrou em vigor no dia 11 de novembro de 2017, que teve como objetivo melhorar os índices de produtividade e empregabilidade do trabalhador.

Diante dessas mudanças, faz-se necessária a análise, especificamente, do contrato de trabalho intermitente que foi introduzido pela Lei nº 13.467/17 que modificou o Art. 443 e acrescentou o Art. 452- A da CLT se tratando de uma nova forma de contrato de trabalho individual.

Essa nova figura contratual permite a prestação de serviços de forma esporádica, sem continuidade, com períodos de alternância e de inatividade, de modo que a convocação do empregado para o trabalho fica a critério e disposição do empregador.

Nesse contexto, o presente trabalho, primeiramente, visa apresentar a evolução histórica do Direito do Trabalho no âmbito mundial e no Brasil. Em um segundo momento, a exposição de conceitos, definições, peculiaridades do contrato de trabalho intermitente e consequentemente explanar os principais pontos divergentes entre essa nova modalidade contratual, a Constituição Federal e o próprio Direito do Trabalho.

A problemática do presente tema é analisar os efeitos da aplicação dessa nova modalidade de contrato sob a ótica de princípios basilares do Direito Trabalhista e Constitucional.

O instrumento de coleta de dados consiste em análise bibliográfica a respeito do tema, no qual utiliza como fontes livros de acervos de bibliotecas públicas e virtuais e artigos científicos.

2. HISTÓRIA GERAL DO DIREITO DO TRABALHO

A palavra “trabalho” é originária do latim *tripalium*, considerado um antigo instrumento de tortura em escravos, nos dando uma ideia de pena, castigo, esforço, sofrimento, ou seja, valores totalmente negativos perante as civilizações do Egito, da Grécia e de Roma. (RENZETTI, Rogério. 2018, p.1).

No período feudal as relações eram baseadas na servidão, em que os senhores feudais recebiam as terras dos reis e colocavam os camponeses para trabalhar afim de que eles cuidassem da agropecuária e em contrapartida recebiam uma gleba de terra para sua moradia e proteção contra qualquer ataque dos bárbaros.

Com o passar do tempo foram surgindo as chamadas corporações de ofício, que eram comandadas por mestres que tinham aptidões profissionais e as ensinavam aos aprendizes e operários, que recebiam salários e tinham mais liberdade, porém ainda havia um sistema autoritarismo que não se preocupava com os interesses do trabalhador. (GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. 2017, p.10).

Com a Revolução Francesa as corporações de ofício foram extintas, de modo que foram cancelados todos os direitos feudais e a população com a assembleia constituinte passou a ter direitos iguais, maior participação na política e mais autonomia, contribuindo para a melhora nas condições dos trabalhadores dessa época.

Apesar desse avanço na Revolução Francesa, o Direito do Trabalho surgiu na Revolução Industrial, que teve como marco a incorporação de máquinas nas indústrias substituindo a força humana. No entanto, apesar do trabalho ser assalariado as condições dos trabalhadores eram degradantes, viviam em plena miséria, o salário era baixo e a jornada de trabalho excessiva. (GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. 2017, p.10).

Os proletariados ao se verem em meio a miséria, desemprego e quase sem nenhum direito trabalhista começaram a fazer reivindicações através de

movimentos, sindicatos e greves, desse modo o Estado começa a interferir nas relações de trabalho deixando de lado o liberalismo.

Com o fim da Primeira Guerra Mundial, surgiu então, o chamado *constitucionalismo social*, que nas palavras de Paulo Bonavides e Paes de Andrade (1991):

“o Constitucionalismo social – aquele que nas relações do indivíduo com o Estado e vice-versa faz preponderar sempre o interesse da sociedade e o bem público – teve, em termos de positividade, o berço de sua formação, ou sua base precursora, conforme a história e os textos nos relatam e atestam, em duas Constituições da América Latina: a da Venezuela de 1811 e a do México, de 1919”.

Como anteriormente mencionado, a Constituição do México de 1919 em seu Art.123 foi a primeira a estabelecer direitos aos trabalhadores, tais como:

“A jornada diária de 8 horas; a jornada máxima noturna de 7 horas; a proibição do trabalho de menores de 12 anos; a limitação da jornada de menor de 16 anos para 6 horas; o descanso semanal; a proteção à maternidade; o direito ao salário mínimo; a igualdade salarial; a proteção contra acidentes no trabalho; o direito de sindicalização; o direito de greve, conciliação e arbitragem de conflitos; o direito à indenização de dispensa e seguros sociais”. (GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. 2017, p.11)

Posteriormente, a Constituição da Alemanha de 1919 passou também a incluir benefícios aos trabalhadores, que juntamente com a Constituição do México se tornaram pioneiras na inserção de normas trabalhistas.

Além disso, houve a criação da OIT –Organização Internacional do Trabalho, da Lei de Peel na Inglaterra, das leis sociais de Bismarck na França, a criação da ONU – Organização das Nações Unidas e a Declaração de Direitos Humanos em 1948, todos mecanismos que ao longo do tempo foram sendo criados em prol de direitos e garantias dos trabalhadores. (GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. 2017, p.11).

Com o passar dos anos, houve um processo evolutivo do trabalho, de modo que foram surgindo direitos que garantiram melhores condições aos trabalhadores.

2.1 Evolução do Direito do Trabalho no Brasil

A Constituição de 1824, influenciada pelo liberalismo, também aboliu as corporações de ofício, primando pela liberdade de profissões. No entanto, ainda

havia o trabalho escravo, sendo abolido somente em 1888 ocorrendo então, a libertação dos escravos no Brasil. (GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. 2017).

O Direito do Trabalho no Brasil sofreu muitas influências, tanto de elementos internos como de externos.

Os elementos externos dizem respeito às transformações ocorridas fora do âmbito nacional, mas que tiveram efeito na evolução do Direito do Trabalho, por exemplo, a inclusão do Brasil na OIT – Organização Internacional do Trabalho. No que se refere aos elementos internos, estes se compõem dos movimentos operários, do surto industrial e da política de Getúlio Vargas. (LEITE, Carlos Henrique Bezerra. 2017, p.35).

Na década de 1930, surgiram muitos decretos que estabeleciam normas de cunho trabalhista, como a instituição da Carteira Profissional (Decreto 21.175/1932), a disciplina da duração da jornada de trabalho (Decreto 21.186/1932), o trabalho de mulheres em estabelecimento comerciais e industriais (Decreto 21.417-A /1932), os trabalhos de menores (Decreto 22.042/1932) e o recebimento de indenização por rescisão injustificada do contrato de trabalho (Lei 62 de 1935). (GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. 2017).

No ano de 1934, surgiu a primeira Constituição brasileira que tratava especificamente de Direito do Trabalho, sendo influenciada através do constitucionalismo social.

No decorrer dos anos, surgiu a Constituição de 1937, com ampla intervenção do Estado, proibindo os direitos grevistas, estes que foram reestabelecidos pela Constituição de 1946. Nesse interim, devido à grande quantidade de leis esparsas, criou-se a Consolidação das Leis do Trabalho, com o fim de reunir todas as leis trabalhistas até então existentes. Ademais, foram criadas leis que dispuseram sobre repouso semanal remunerado, décimo terceiro, emprego doméstico e trabalho temporário. (GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. 2017).

Por fim, a Constituição Federal Brasileira de 1998 manteve os princípios e regras basilares do Direito do Trabalho, em que importantes direitos, tanto individuais como coletivos, passaram a incorporar os direitos fundamentais.

3. CONTRATO DE TRABALHO

O contrato é um negócio jurídico bilateral ou plurilateral que depende da participação de duas ou mais partes estabelecendo um acordo de interesses que produzirá efeitos jurídicos, criando, modificando ou extinguindo direitos, determinando assim, uma relação obrigacional. (COELHO, Fabio Ulhoa. 2012).

O contrato de trabalho tem previsão no Art. 442 Caput da CLT que preceitua que o “contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”, que nas palavras de Gustavo Felipe Barbosa Garcia (2017) é um “negócio jurídico em que o empregado, pessoa natural, presta serviços de forma pessoal, subordinada e não eventual ao empregador, recebendo, como contraprestação, a remuneração”.

Destarte, o contrato de trabalho constitui uma relação de emprego, em que as partes deverão cumprir o acordado, o empregado prestando serviços, constituindo uma obrigação de fazer e o empregador em contrapartida nasce a obrigação de dar, mediante o pagamento de salário, caracterizando assim, o vínculo empregatício.

3.1 Natureza jurídica

Diante do conceito de contrato de trabalho apresentado, é importante destacar a natureza jurídica acerca desse vínculo entre empregado e empregador, tendo em vista que na doutrina existem algumas teorias que buscam explicar determinada natureza jurídica, quais sejam: a teoria anticontratualista e a contratualista.

A teoria anticontratualista defende que não é necessária a existência de uma relação contratual para a caracterização do vínculo empregatício, basta somente a prestação de serviços do empregado e a inserção do mesmo a uma empresa.

No que diz respeito a teoria contratualista, esta necessita de um contrato, de um acordo de vontade entre as partes para a existência de uma relação de emprego.

O autor Gustavo Felipe Barbosa Garcia aduz (2017) que:

“Prevalece na doutrina a orientação de que se trata de vínculo de natureza contratual, pois a manifestação de vontade, dando origem ao vínculo de trabalho, e possibilitando a sua manutenção, pode se apresentar de forma expressa ou mesmo tácita. A liberdade de trabalho, assim, deve ser garantida como preceito fundamental”.

Confirmando tal assertiva, Carlos Henrique Bezerra Leite (2017, p.155):

Assim, podemos 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. Por isso, sustentamos a natureza privatística do direito do trabalho, não obstante reconheçamos o *dirigismo contratual*, ou seja, a forte intervenção do Estado na elaboração e fiscalização do cumprimento das normas justralhistas, e a tendência de publicização do Direito em virtude do fenômeno da constitucionalização que alcança todas as ramificações do Direito”.

Sendo assim, a teoria contratualista é a que tem prevalência, de modo que preza pela manifestação de vontade das partes, o que é essencial em um contrato de trabalho, caracterizando assim, a natureza jurídica do contrato de trabalho como de Direito Privado, em que serão respeitadas todas as normas de proteção mínima ao trabalhador.

3.2 Relação de trabalho e relação de emprego

A relação de trabalho é considerada como gênero, referindo-se assim, a toda modalidade de contrato de trabalho, todas as relações jurídicas que tem como figura central uma obrigação de fazer que se traduz na prestação de serviços. No tocante a relação de emprego, esta é considerada como espécie, tendo suas próprias características que a diferem das demais como será mostrado no tópico abaixo. (DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves.2017, p.310).

3.2.1 Requisitos da relação de emprego

O contrato de trabalho possui requisitos legais que são essenciais para a configuração da relação de emprego, como a prestação de serviços por pessoa

física, com pessoalidade, de forma não eventual, subordinada e com onerosidade (Arts. 2.º e 3.º da CLT).

A prestação de serviços será sempre realizada por pessoa física, ou seja, pessoa natural, de modo que a pactuação sem a especificação de uma pessoa física, de acordo com Mauricio Goldinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2017, p.315) “afasta a relação jurídica que se estabelece no âmbito trabalhista”.

A pessoalidade se refere que a prestação de serviços deve ser feita pelo próprio trabalhador, aquele que foi contratado pelo empregador, não podendo ser substituído, salvo em casos excepcionais e com a devida anuência do empregador. Contudo, na figura do empregador não há necessidade de pessoalidade, podendo este ser pessoa física ou jurídica, de forma que poderá ser substituído em virtude da *despersonalização da figura do empregador*. (DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves.2017, p.316).

No que concerne ao requisito da não eventualidade, cumpre dizer que a prestação de serviço tem que ser realizada de forma habitual, primando pela continuidade da relação de emprego, o que difere dos trabalhos esporádicos, eventuais, que porventura não configuram uma relação empregatícia.

No critério de subordinação o empregador possui o poder diretivo, ou seja, os serviços prestados pelo empregado devem ser feitos com base nas orientações e determinações que por ele são feitas.

Nas palavras de Amauri Mascaro Nascimento (1989, p.103) é uma “situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia de sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará”.

Por fim, o critério da onerosidade diz respeito que a prestação de serviços pelo empregado deve ser remunerada, isso significa que ao formar o pacto laboral o empregado tem como objetivo o recebimento de salário, de forma que a prestação de serviços a título gratuito não se configura com uma relação de emprego por ser a onerosidade um dos requisitos de determinado contrato.

3.3 Características do contrato de trabalho

O contrato de trabalho possui determinadas características sendo: bilateral, consensual, comutativo, oneroso, de trato sucessivo e de atividade.

O quesito da bilateralidade se refere ao contrato dispor de obrigações para ambas as partes contratantes, de forma recíproca, mantendo o equilíbrio entre as partes, o empregado prestando o serviço e o empregador pagando o salário.

A consensualidade pressupõe manifestação de vontade das partes, podendo ser expressa ou tácita, não se exigindo nenhuma formalidade ou solenidade. Todavia, há alguns tipos de contratos que necessitam respeitar as regras formais.

A comutatividade diz respeito a uma equivalência das prestações estabelecidas no contrato, em relação ao serviço que foi prestado e a remuneração advinda deste.

Na onerosidade o salário é o requisito essencial, de modo que o trabalhador tem que receber pelos serviços que foram prestados ao empregador, não podendo ser a título gratuito, pois não seria contrato de trabalho.

No tocante ao contrato ser de trato sucessivo há uma determinação de que as obrigações se renovam, são duradouras, refletindo a questão da continuidade da relação de emprego.

O contrato de atividade tem como objetivo a prestação de serviços, uma obrigação de fazer por parte do empregado.

3.4 Elementos do contrato de trabalho

Para que o contrato de trabalho produza seus efeitos, é mister que ele seja revestido de certos elementos, como de existência, validade e eficácia.

Para a existência de um contrato de trabalho é necessário a presença de três requisitos: manifestação de vontade (consenso), partes (empregado e empregador), objeto (prestação de serviço) e forma. (GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. 2017).

Existindo um contrato de trabalho, faz-se necessária a análise de sua validade.

Em um negócio jurídico, o fato de ele ser considerado existente não significa que será válido e produzirá todos os seus efeitos, de modo que uma declaração de vontade deve ser livre dos vícios de consentimento, devendo ser emitida de forma livre e com boa-fé.

No Art. 104 do Código Civil estão elencados todos os elementos necessários para a validade do negócio jurídico, quais sejam: que o agente seja capaz, que o

objeto seja lícito, possível e determinado ou determinável e forma prescrita ou não defesa em lei.

No que diz respeito ao agente capaz, o Código Civil define quais as pessoas absoluta e relativamente incapazes. Para o Direito do Trabalho a capacidade será plena quando atingida a maioridade, no que diz respeito aos menores de 18, estes necessitam de um representante legal.

O objeto do contrato deve ser lícito, estando em conformidade com o ordenamento jurídico. Renato Saraiva e Rafael Tonassi Souto (2018, p.89 e 90) destacam a importância de diferenciar trabalho proibido de trabalho ilícito:

Trabalho proibido: o trabalho é lícito; apenas a lei, para salvaguardar o próprio trabalhador ou o interesse público, proíbe o trabalho.

Exemplo: trabalho do menor de 14 anos como ajudante de escritório. O trabalho é lícito, mas a condição de menor de 14 anos impede o menor de exercer o labor.

(...)

Trabalho ilícito: o objeto do contrato é ilícito, não produzindo o contrato qualquer efeito, por ser nulo. Nesse diapasão, não seria possível em face da ilicitude do objeto do contrato, o reconhecimento do liame empregatício do traficante que labora acondicionando, transportando ou mesmo vendendo drogas, ou mesmo o reconhecimento do vínculo da prostituta com a pessoa que explora a referida atividade”.

Desse modo, o objeto sendo ilícito não criará nenhum direito ao indivíduo e irá conduzir a invalidade do negócio jurídico celebrado.

Além de o objeto ser lícito, há a necessidade de ser possível, ou seja, capaz de ser realizado física ou juridicamente e determinado ou determinável, no que diz respeito aos fins determinados pelas partes.

Já em relação a forma Carlos Henrique Bezerra Leite (2017, p.365) aduz que:

A *forma* é o veículo através do qual se exprime a manifestação de vontade das partes (CLT, Art. 443). No direito do trabalho a forma não constitui, em regra, elemento essencial de validade do contrato de trabalho, pois este pode ser celebrado de forma tácita ou expressa (verbal ou escrita). Há, entretanto, alguns contratos que exigem a forma escrita (contrato de aprendizagem, do atleta profissional, dos artistas de teatro, do trabalhador temporário, de experiência) ”.

A eficácia do negócio jurídico refere-se a sua aptidão para produzir efeitos e tem como elementos acidentais a condição, termo e encargo.

No art. 121 do Código Civil considera-se condição a cláusula que, deriva da manifestação de vontade das partes e subordina o efeito do negócio jurídico a evento futuro e incerto. Esse tipo de cláusula possui duas modalidades: a suspensiva e a resolutiva.

A modalidade suspensiva se caracteriza quando há uma condição estabelecida em contrato e o direito somente será adquirido se aquela for verificada, podendo assim, dar início a produção de seus efeitos. (Art.125 do CC).

Já na condição resolutiva o negócio jurídico irá produzir seus efeitos enquanto ela não se verificar. (Art.127 do CC). Sobrevindo a condição resolutiva, extinguem-se todos os direitos a que ela se opõe. (Art.128 CC). No contrato de trabalho, por exemplo, pactuado o contrato, os efeitos deste podem ser cessados caso o empregador perca a licença para o funcionamento do estabelecimento, pois extingue a relação de emprego. (GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. 2017).

O termo se refere a um evento futuro e certo, em que definirá o início e o fim de um negócio jurídico. No termo inicial, quando se tem o início dos efeitos, suspende o exercício, mas não a aquisição do direito (Art. 131 CC), no termo final os efeitos são cessados, ou seja, não há mais as consequências advindas daquele contrato, a exemplo, o contrato de trabalho por tempo determinado.

Finalmente, a figura do encargo nas palavras de Matiiello (2003, p.112) "É a cláusula através da qual se impõe certa obrigação ao beneficiário de liberalidade, ou seja, de negócio jurídico feito a título gratuito *inter vivos* ou *causa mortis*".

Desse modo, o encargo por se tratar de negócio jurídico a título gratuito não se aplica aos contratos de trabalho, já que este é sempre oneroso.

3.5 Tipos de contrato de trabalho

Existem na legislação trabalhista vários tipos de contrato de trabalho, sendo necessário tecer alguns comentários sobre cada um deles.

O contrato de trabalho por tempo determinado possui um tempo certo e determinado para o seu término, ou seja, as partes previamente já têm ciência do fim da relação contratual.

Assim como dispõe o art. 443, § 1º:

"Considera-se como de 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”.

Vale ressaltar ainda, que o prazo máximo estipulado para este contrato é somente de dois anos, não podendo ser prorrogado. (Art.445 da CLT).

Por sua vez, o contrato de trabalho temporário é derivado do contrato por tempo determinado e foi instituído pela Lei nº 6.019/74.

Nesse tipo de contrato, origina-se uma relação triangular entre empresa tomadora ou cliente, a empresa prestadora de serviços e o empregado, de modo que o vínculo empregatício só se configura em relação aos dois últimos sujeitos. (JÚNIOR, José Cairo. 2017, p. 178).

Os demais elementos desse contrato serão falados em um capítulo específico.

O contrato de tempo indeterminado tem correlação com o princípio da continuidade da relação de emprego, em que via de regra os contratos devem ser pactuados sem prazo determinado, garantindo que o empregado passe a integrar a empresa de forma permanente, sendo assim, é registrada a data de início das atividades, mas não a sua data de encerramento, que poderá ser feita a qualquer momento, desde que ocorra o aviso prévio.

O trabalho eventual é aquele prestado sem caráter de permanência, não configurando uma relação empregatícia, mas sim uma relação de trabalho, tendo em vista que os serviços prestados não são essenciais ou complementares aos fins da empresa.

Vale ressaltar, que o requisito da não eventualidade nas palavras de José Cairo Júnior (2017, p. 177) é “aferido pela atividade desenvolvida pela empresa e não pela quantidade de dias que o empregado presta serviços”.

Portanto, na prestação de serviços relacionada com atividades que tenham caráter permanente na empresa, o indivíduo será considerado empregado, desde que estejam presentes os demais requisitos.

O contrato de experiência, também considerado como de prazo determinado, tem como finalidade avaliar a capacidade do empregado na prática do labor, bem como o seu desenvolvimento dentro da empresa.

Assim, esse tipo de contrato é utilizado no início da contratação, de modo que se o empregado atender as expectativas do empregador dar-se-á o seguimento da relação contratual.

Cumpra dizer, que mesmo sendo um contrato de experiência serão assegurados todos os direitos inerentes a figura do trabalhador.

O contrato por obra certa é regulamentado pela Lei 2.959/56 e é utilizado quando há uma obra ou serviço que tenha um prazo determinado para sua conclusão, fazendo com que a prestação de serviços se extinga com o término da obra.

O contrato de safra está previsto na Lei nº 5.889/73 sendo considerado como “o que tenha sua duração dependente de variações estacionais da atividade agrária” (parágrafo único do art. 14).

Dessa maneira, nas palavras de Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2017, p.638):

O termo final desse contrato é, *em geral*, incerto (*certu san, incertus quando*). O tipo de serviço contratado (trabalho em colheita, por exemplo) leva a que não se possa fixar, de modo taxativo, a exata data de término da prestação pactuada e nem mesmo alcançar a completa coincidência entre os termos finais dos contratos de todos os empregados envolvidos em uma mesma safra. Não é incomum a ocorrência de situações em que a safra após atingido um clímax de concentração de trabalho, inicie um paulatino e cada vez mais acentuado roteiro de descenso de atividades, eventualmente provocando o rompimento de distintos contratos a termo em distintos dias do final da safra”.

Nesse sentido, tendo em vista as variações estacionais da atividade agrária, ao estabelecer a relação contratual, não é necessário a fixação de início e de término desse contrato.

Sobre o contrato de aprendizagem o Art.428 da CLT preconiza:

Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

Essa modalidade de contrato tem como objetivo a inserção dos jovens no mercado de trabalho, com a finalidade de se obter uma mão de obra mais qualificada.

O contrato de estágio está previsto na Lei 11.788/08, a qual foi considerada um grande avanço com relação aos direitos dos estagiários, tendo em vista que acrescentou férias e jornada máxima de trabalho.

O conceito de estágio está disposto no Art.1º da Lei nº 11.788/08:

Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

O estágio possui duas modalidades, podendo ser obrigatório, haja vista que é um requisito para a aprovação no curso e não obrigatório, sendo realizado de forma opcional, ou seja, a critério do estudante.

Esse tipo de contrato não acarreta nenhum vínculo empregatício quando realizado de acordo com os requisitos exigidos pela lei. No entanto, se a atividade realizada no estágio for incompatível com a formação escolar, restará caracterizada a fraude, o que fará com que surja o vínculo empregatício. (RENZETTI, Rogério. 2018, p.49).

A prestação de serviços de forma autônoma nos dizeres de José Cairo Júnior (2017) é “executada por conta e risco da pessoa do trabalhador”, sem a presença do elemento de subordinação.

O Art. 12, V, “h”, da Lei 8.212/91 traz o conceito de trabalhador autônomo como sendo “a pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana com fins lucrativos ou não”.

Desse modo, não se caracteriza como relação de emprego, uma vez que mesmo que ainda preste serviço de forma pessoal, onerosa, não eventual, lhe falta o critério da subordinação.

Por derradeiro, quanto a modalidade de contrato intermitente será feita uma análise completa ao decorrer do presente trabalho, de modo a apresentar todas as suas peculiaridades.

4. ORIGEM E CONCEITO DE TRABALHO INTERMITENTE

A Lei nº 13.457/2017, conhecida como a lei da reforma trabalhista, trouxe inúmeras alterações e inovações para o Direito do Trabalho, a fim de acompanhar o cenário econômico atual e também as necessidades do empregado e do empregador.

A reforma em questão trouxe muitas discussões, de modo que muitos salientam que a mesma tornou precária as condições de trabalho e retrocedeu em algumas questões, corroborando essa afirmativa Mauro Schiavi (2017, p.14) aduz que:

A Lei n. 13.467/17, apesar de ter realizado alterações na CLT, em nossa visão, não foi suficiente para tornar o processo trabalhista mais justo e efetivo. De outro lado, em muitos aspectos, a lei trouxe retrocessos, criando entraves ao acesso do economicamente fraco à justiça...

No entanto, para alguns, essas modificações representam a diminuição da taxa de desemprego com o surgimento de novos postos de trabalho e a formalização de diversos trabalhadores que antes eram considerados informais.

Dentre as inúmeras alterações surgiu também uma nova modalidade de contrato de trabalho, a qual se denomina de contrato intermitente estando consagrado nos artigos 443, § 3º e 452 – A da referida lei.

O conceito de contrato em questão está disposto no Art. 443, § 3º, o qual preceitua que:

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente. (...)

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é 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.

Essa nova categoria de serviço surgiu com o intento de regular os trabalhos considerados como esporádicos, em que são realizados com um período curto de tempo e não possuem nenhum tipo de contrato, carteira assinada, ou seja, não possui um vínculo empregatício, o que impede o trabalhador de ter seus direitos básicos, como seguro de saúde, seguro desemprego e férias remuneradas.

Desse modo, o contrato de trabalho intermitente legalizou a jornada de trabalho variável ou móvel, os chamados “bicos”, o que possibilita ao empregador contratar o empregado para trabalhar com uma jornada que pode variar em dias ou meses de trabalho, pagando apenas o período efetivamente trabalhado (CORREIA, Henrique; MIESSA, Elisson. 2018, p.329).

5. PECULIARIDADES DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Essa nova figura contratual, *sui generis*, possui suas peculiaridades que precisam ser observadas e que estão dispostas no Art.443, 452 – A e seus parágrafos.

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

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 àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não”.

§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

§ 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 6º. Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

I – remuneração;

II – férias proporcionais com acréscimo de um terço;

III – décimo terceiro salário proporcional;

IV – repouso semanal remunerado; e

V – adicionais legais.

§ 7º. O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.

§ 8º. O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

§ 9º. A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.

Uma das primeiras características apresentadas é a não prestação de trabalho contínuo, ou seja, o empregado só exercerá a sua função nos dias e horários que forem mais convenientes e em períodos de alternância. Sendo assim, o empregado não tem uma jornada diária para cumprir como nas relações de trabalho.

Dessa forma, o empregador ao necessitar da prestação de serviços do empregado o convocará por qualquer meio de comunicação que seja eficaz, assim como dispõe o Art.452 – A da Lei 13.467.

Ademais, na convocação deve ser estabelecida a jornada de trabalhado para aquele determinado serviço que será prestado, não podendo ultrapassar o limite estabelecido no Art. 7º, XIII da Constituição Federal, o qual preceitua:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

Recebida tal convocação, o empregado tem o prazo de um dia útil para a aceitação, de modo que a sua não manifestação será presumida como recusa, esta que não se caracteriza como uma forma de insubordinação, haja vista, que o indivíduo nesse contrato de trabalho tem total liberdade para tomar suas próprias decisões, podendo escolher quando deseja prestar um serviço. (Art. 452 – A §2 e 3).

Além disso, não poderá ocorrer a dispensa por justa causa do empregado diante da recusa na prestação do serviço, pois é direito do trabalhador recusar sem que isso viole a subordinação.

5.1 Multa por descumprimento do acordado

No que diz respeito a aceitação, o empregado deverá comparecer ao trabalho, de modo que o descumprimento de qualquer das partes, tanto do empregado quanto do empregador, acarretará em multa de valor correspondente a 50% (cinquenta por cento) da remuneração devida, tendo em vista que a oferta de trabalho vincula o empregador e o empregado, caso este aceite.

Destarte, aquele que der causa ao inadimplemento contratual deverá pagar a parte que foi lesada ou poderá fazer a compensação com um novo contrato no prazo estabelecido de 30 dias (Art. 452 – A, § 4).

Vale ressaltar, que a multa por descumprimento do contrato não será devida se as partes alegarem e comprovarem que tiveram justo motivo.

A multa em questão é uma novidade no Direito do Trabalho, uma vez que altera as balizas do poder disciplinar do empregador, tendo em vista que até então não havia previsão de multa para o trabalhador, e sim algumas penalidades em desobediência as regras que foram previamente impostas como: advertência verbal ou escrita, suspensão disciplinar de no máximo 30 dias consecutivos e dispensa por justa causa. (CORREIA, Henrique; MIESSA, Elisson. 2018, p.356).

Deste modo, o empregado ao aceitar a convocação passará a ser subordinado ao empregador, devendo prestar todos os serviços que foram previamente estabelecidos pelo período de tempo que for necessário, desde que os detalhes mais importantes do contrato tenham sido expostos ao trabalhador para meios de análise da proposta apresentada.

5.2 Período de inatividade do trabalhador intermitente

No tocante ao período de inatividade do trabalhador, este não será considerado a disposição do empregador, de modo que o empregado poderá prestar serviços a outros contratantes, pois o contrato de trabalho intermitente permite que

um único empregado tenha vários contratos com empresas diversas e a aceitação se fará de uma forma que for mais conveniente e oportuna para o trabalhador. (Art.452 – A, § 6º).

Além disso, no período de inatividade o empregado não receberá salário e não será computado para fins de previdência o tempo de serviço. No entanto, todo o período de tempo estabelecido contratualmente será computado para a retirada de férias, nesse ínterim, o trabalhador não poderá prestar nenhum tipo de serviço para o empregador que lhe concedeu tal benefício. (Art.452 – A, § 9º).

5.3 A quebra da continuidade versus o princípio da continuidade da relação de emprego

Como visto no contrato de trabalho intermitente a prestação de serviços não é contínua, ou seja, não há uma habitualidade na prestação de labor, o que difere dos contratos de trabalho típicos que tem como requisito a não eventualidade.

Cabe ressaltar, que o critério da não eventualidade não se confunde com continuidade que nas palavras de Henrique Correia e Elisson Miessa (2018, p.328):

A utilização do termo “não eventual” reforça que a CLT permite que o reconhecimento do vínculo ocorra mesmo que haja fracionamento da prestação dos serviços, como, por exemplo, o trabalho apenas aos finais de semana. Por sua vez, o trabalho contínuo é aquele que não admite referido fracionamento, exigindo certa regularidade na prestação dos serviços.

Normalmente a relação de emprego possui alguns elementos que a caracterizam como tal, quais sejam: que o trabalho seja prestado por pessoa física, com pessoalidade, subordinação, onerosidade e não eventualidade.

Assim como preceitua o art. 3º da CLT em que “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Dessa maneira, no contrato de trabalho intermitente há uma quebra da continuidade da relação de emprego, o que afeta um dos princípios do Direito do Trabalho, qual seja o da continuidade da relação de emprego, que tem como regra a duração do contrato de trabalho, fazendo com que o trabalhador integre a estrutura da empresa de forma permanente, mantendo o vínculo empregatício. (SOUTO, Rafael Tonassi; SARAIVA, Renato. 2018, p.32).

Deste modo, essa nova figura de pactuação contratual nas palavras de Marcelo Palma De Brito (2018), “criou uma exceção ao elemento de não eventualidade/habitualidade”.

Nesse diapasão, Flávio da Costa Higa (2018) aduz que:

O contrato de trabalho intermitente abala os alicerces do Direito do Trabalho em vários aspectos. O primeiro advém do fato de os artigos 443, § 3º e 452-B obliterarem a habitualidade como elemento da relação de emprego. Isso porque “independentemente da pessoalidade ou da subordinação, aquele que presta serviços de caráter eventual não é empregado. É, na realidade, por oposição à definição legal, um trabalhador eventual. Todavia, o texto coloca o trabalhador intermitente numa posição ontológica de imprevisibilidade, mas mantém a essência da relação de emprego, sem alterar a redação do artigo 3º da CLT. Concebe, assim, uma antinomia, porquanto ninguém pode “ser e não ser” ao mesmo tempo.

Desta maneira, percebe-se que a não eventualidade não é um requisito essencial para a caracterização da relação de emprego no que diz respeito ao contrato de trabalho intermitente, uma vez que o Art.443, § 3º traz essa exceção ao dispor que a prestação de serviços não será contínua. (BRITO, Marcelo Palma de. 2018, p.48).

5.4 Remuneração do trabalhador intermitente

Todo trabalhador tem direito ao recebimento de salário pelo serviço que é prestado, não podendo ser feito nenhum desconto de forma abusiva, somente aqueles de caráter legal, ou seja, que são permitidos por lei, como o pagamento de pensão alimentícia. (RENZETTI, Rogerio. 2018, p.10).

Art. 462, CLT: "Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo”.

Em decorrência da não continuidade na prestação de serviços, há uma imprevisibilidade no que se refere ao *quantum* que será recebido pelo empregado nesse tipo de contrato, uma vez que só recebe quando for convocado para o trabalho.

Diante disso, infere-se que a quebra da continuidade também afeta o princípio da intangibilidade salarial, que tem como objetivo defender o salário do empregado, haja vista que o mesmo é fonte de sustento do trabalhador e de sua família.

O salário em questão será calculado com base nos dias e horas trabalhados, recebendo “ao final de cada prestação de serviço” (Art. 4542 – A, § 6º) o proporcional ao tempo que esteve à disposição do empregador no ambiente de trabalho, o que difere do contrato de trabalho típico, que neste caso, o trabalhador receberá pelos trinta dias, inclusive em relação àqueles que não foram trabalhados. (DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. 2017, p.155).

Destarte, o trabalhador não tem uma remuneração fixa, ficando a mercê do recebimento da convocação dos empregadores, que é incerta, de modo que ao final do período contratado se o empregado não trabalhou este não receberá nenhum valor, ou seja, haveria uma relação contratual, porém, nenhuma renda oriunda deste.

Ratificando essa afirmação, Henrique Correia e Élisson Miessa (2018, p.330) aduzem que:

O trabalho intermitente é prejudicial aos trabalhadores, pois traz insegurança financeira ao empregado, que não tem conhecimento da quantidade de dias que trabalhará durante o mês nem mesmo de sua remuneração mensal. Em meses de baixa demanda de serviços, a quantidade de horas ou dias trabalhados no mês será menor e o trabalhador receberá remuneração menor, o que pode prejudicar sua subsistência e a de sua família.

No mesmo sentido, Lênio Luz Streck aduz (2017):

Cindir o direito fundamental ao salário mínimo como se fosse algo a ser medido em horas ou dias é afrontar a máxima efetividade como princípio inerente à fundamentalidade material, em afronta à dignidade da pessoa humana porque lhe atribuindo os riscos diários de garantia de um mínimo de subsistência. Quando o artigo 7º dispõe sobre salário mínimo, ele o faz numa perspectiva transindividual de periodicidade mensal para dar previsibilidade à vida dos trabalhadores na realização de suas diferentes atividades diárias (não apenas trabalho, mas também lazer, convivência social e familiar, etc.). Tanto é assim que nenhum benefício que substitua o salário de contribuição ou o rendimento do trabalho do segurado da Previdência Social terá valor mensal inferior ao salário mínimo (Constituição de 1988, artigo 201, §2º).

Assim sendo, não há garantia de que o trabalhador intermitente terá o recebimento de um salário mínimo mensal, pois como receberá por dia trabalhado pode ser possível que não alcance esse patamar, tendo em vista que em um determinado mês não seja convocado para a prestação de serviços.

No contrato de trabalho intermitente deve ser especificado o valor da hora ou do dia de trabalho, não podendo este valor ser menor ao previsto para os demais

empregados que exerçam a mesma função e nem inferior ao mínimo legal, assim como prevê os artigos 78, caput da CLT, art. 7º, VII da CF/88 e o item I da Orientação jurisprudencial nº 358 da SDI-I do TST:

Art. 78 - Quando o salário for ajustado por empreitada, ou convencionado por tarefa ou peça, será garantida ao trabalhador uma remuneração diária nunca inferior à do salário mínimo por dia normal da região, zona ou subzona.

Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável".

OJ nº 358 - Havendo contratação para cumprimento de jornada reduzida, inferior à previsão constitucional de oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais, é lícito o pagamento do piso salarial ou do salário mínimo proporcional ao tempo trabalhado.

Sendo assim, de acordo com esses preceitos legais o trabalhador intermitente terá uma remuneração baseada no valor horário do salário mínimo, não podendo nunca receber valor inferior ao vigente no país na época da existência do contrato de trabalho.

Além dessa remuneração, tendo em vista o vínculo empregatício, o trabalhador também terá direito a férias proporcionais com acréscimo de um terço, décimo terceiro salário proporcional ao período trabalhado, repouso semanal remunerado e adicionais legais, todos elencados no Art. 452 – A, § 6º.

Vale ressaltar que as garantias previstas no artigo supra são meramente exemplificativas, de modo que outras poderão surgir em benefício do trabalhador, como pagamento de hora noturna (Art. 7º, IX da CF) e dependendo das condições de trabalho incidirá também, adicional de insalubridade e periculosidade (Art. 192 da CLT e súmula 47 do TST).

Súmula 47 TST. INSALUBRIDADE. O trabalho executado em condições insalubres, em caráter intermitente não afasta só por essa circunstância, o direito à percepção do respectivo adicional.

O recibo de pagamento deve conter especificadamente a descrição de todos os valores relativos aos benefícios do § 6º afim de que o trabalhador tenha ciência e controle do que está recebendo. (Art.452 – A, § 7).

No que diz respeito às férias esta será recebida ao término de cada prestação de serviço, de modo que o pagamento é realizado de forma prévia, mas o gozo das férias só ocorre no período concessivo, o que difere dos demais empregados que só recebem tal benefício no período concessivo, ou seja, ao final dos doze meses (CORREIA, Henrique; MIESSA, Elisson. 2018).

6. ANÁLISE DAS POSSÍVEIS INCONSTITUCIONALIDADES DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE À LUZ DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

O contrato de trabalho intermitente foi alvo de muitas discussões no que concerne a sua constitucionalidade, de modo que foram propostas algumas ações diretas de inconstitucionalidade – ADIs (nº 5.806, 5.826, 5.829 e 5.950), as quais ainda estão pendentes de julgamento, questionando a validade desse contrato de trabalho frente à Constituição Federal.

Os principais questionamentos dessas ações diretas de inconstitucionalidade são a respeito da ofensa ao princípio da dignidade da pessoa humana, da transferência dos riscos de empreendimento ao empregado e do princípio do retrocesso.

O princípio da dignidade da pessoa humana nas palavras de Alexandre de Moraes (2016, p.74):

É um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que, somente excepcionalmente, possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos.

Assim, um dos argumentos utilizados pela Fanattel na ADI 5.829 é de que as condições estabelecidas no contrato intermitente afrontam o princípio da dignidade da pessoa humana, pois coloca o trabalhador como mero objeto à disposição do empregador (2017).

Nesse mesmo sentido, vejamos as lições de MINORI (2010, p.6):

A complementar esses temas, deve-se concretizar os direitos do trabalho a fim de que essa atividade ocorra com decência, isto é, de modo a existir trabalho com aglutinação de outros direitos: “[...] diversos doutrinadores da seara trabalhista se debruçaram sobre a noção de ‘trabalho decente’, concluindo, em geral, que não se chega a este sem a consagração dos direitos: a um salário justo; à saúde; ao repouso suficiente; à higiene e segurança; à seguridade social, que inclua seguro desemprego e aposentadoria; à abertura do diálogo com todos os atores sociais e ao próprio emprego, premissa para todos os outros, essenciais ou complementares.

Percebe-se por tudo que foi exposto ao longo deste trabalho que a ausência de garantia de recebimento de salário viola o princípio da dignidade da pessoa humana e a disposição do Art. 7º, X da Constituição Federal de 1988, *in litteris*:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

Revela-se uma espécie de retenção do salário, diante do fato que não haverá contraprestação da jornada de trabalho quando o trabalhador estiver em inatividade.

Quanto ao não estabelecimento da jornada de trabalho a ser cumprida verifica-se que a mesma é inconstitucional na medida em que ofende o direito fundamental a jornada de trabalho disposto no Art. 7º, XIII da CF/88.

Por sua vez, no que diz respeito ao período de inatividade, Lênio Streck (2017) aduz que “estar inativo nunca significou estar alheio à jornada de trabalho. É um dos conceitos mais antigos do direito do trabalho que o período inativo à disposição do empregador também caracteriza jornada de trabalho”.

Destarte, o fato de o empregado estar em período de inatividade não é pressuposto para a ausência de prestação pecuniária em razão de que a disponibilidade do empregado se revela como uma jornada de trabalho.

Vale ressaltar que o princípio da dignidade da pessoa humana se coaduna com os princípios da valorização do trabalho e da livre iniciativa (artigo 1º, incisos II, III e IV e 170 da CF).

Art. 1º. A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

- I - a soberania;
- II - a cidadania;
- III - a dignidade da pessoa humana;
- IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;
- V - o pluralismo político.

Art. 170. A ordem econômica fundada na valorização do trabalho humano e na livre-iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

- I – soberania nacional;
- II – propriedade privada;
- III – função social da propriedade;
- IV – livre concorrência;
- V – defesa do consumidor;
- VI – defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação;
- VII – redução das desigualdades regionais e sociais;
- VIII – busca do pleno emprego;
- IX – tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País.

Cumpra-se enfatizar, que esses princípios que foram elencados, buscam a realização do bem-estar social e da igualdade entre os cidadãos a uma existência digna (STRECK, Lênio Luiz. 2017).

No que diz respeito à transferência dos riscos de empreendimento ao empregado, há um confronto com o princípio da proteção, o qual nas palavras de DELGADO (2016, p. 201):

se encontra estruturado, com suas regras, institutos, princípios e presunções originalmente próprias, roçando ao trabalhador um manto de proteção a sua condição de hipossuficiente quando da caracterização da relação empregatícia.

Partindo dessa premissa, é o empregador quem deveria assumir os riscos da atividade econômica, de modo a assalariar, admitir e dirigir a prestação pessoal do serviço (Art. 2º da CLT), uma vez que o empregado é o lado mais fraco da relação empregatícia, preocupando-se somente com a prestação de serviços.

No entanto, com o advento do contrato de trabalho intermitente, o empregador teve suas responsabilidades advindas do contrato eliminadas, diminuindo-se os riscos de um contrato comum (SCHNEIDER, Thiago Mathias Genro. 2018).

Diante das possíveis inconstitucionalidades apresentadas, faz-se necessária a observação ao princípio do retrocesso social, o qual nas palavras de Cristina Queiroz (2006, p. 327):

O princípio da proibição do retrocesso social determina, de um lado, que, uma vez consagrados legitimamente as prestações sociais, o legislador não poderá depois eliminá-los sem alternativas ou sem compensações. Uma vez eliminada pelo Estado a legislação concretizadora do direito fundamental social, que se apresenta em face desse direito como “uma lei de proteção”, a ação do Estado que se consubstanciava num dever de legislador, transforma-se em um dever mais abrangente: o de não eliminar ou de revogar essa lei.

Nesse mesmo sentido, dispõe esse E. Supremo Tribunal Federal:

A PROIBIÇÃO DO RETROCESSO SOCIAL COMO OBSTÁCULO CONSTITUCIONAL À FRUSTRAÇÃO E AO INADIMPLEMENTO, PELO PODER PÚBLICO, DE DIREITOS PRESTACIONAIS. – O princípio da proibição do retrocesso impede, em tema de direitos fundamentais de caráter social, que sejam desconstituídas as conquistas já alcançadas pelo cidadão ou pela formação social em que ele vive. – A cláusula que veda o retrocesso em matéria de direitos a prestações positivas do Estado (como o direito à educação, o direito à saúde ou o direito à segurança pública, v.g.)

traduz, no processo de efetivação desses direitos fundamentais individuais ou coletivos, obstáculo a que os níveis de concretização de tais prerrogativas, uma vez atingidos, venham a ser ulteriormente reduzidos ou suprimidos pelo Estado. Doutrina. Em consequência desse princípio, o Estado, após haver reconhecido os direitos prestacionais, assume o dever não só de torná-los efetivos, mas, também, se obriga, sob pena de transgressão ao texto constitucional, a preservá-los, abstendo-se de frustrar – mediante supressão total ou parcial – os direitos sociais já concretizados. (ARE-639337- Relator(a): Min. CELSO DE MELLO in www.stf.jus.br).

Sendo assim, é notório que ao se formular uma lei deve-se ter um viés principiológico, além de serem observados os direitos e as garantias que são asseguradas aos trabalhadores, a fim de analisar os efeitos que a mesma terá na sociedade.

Diante do que foi elencado, fica nítido que o contrato de trabalho intermitente precarizou os meios de contratação com o intento de mostrar uma falsa propaganda de um aumento no número de empregos (STRECK, Lênio Luiz. 2017).

Ademais, nos dizeres de Lênio streck (2017) “é flagrante a inconstitucionalidade do núcleo desse instituto de contrato intermitente”, tendo em vista que vai de encontro com direitos fundamentais dos trabalhadores que devem ser garantidos.

7. A BAIXA ADEÇÃO AO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Tendo em vista que a modalidade de contrato de trabalho intermitente fora instituída no ordenamento jurídico pátrio com a Reforma Trabalhista, sancionada em 13 de julho de 2017, percebe-se que há uma baixa adesão a esta modalidade contratual na medida em que o instituto ainda é visto com grandes ressalvas, posto

que não há segurança jurídica no que tange a interpretação a ser atribuída as normas do referido modelo contratual pela Justiça do Trabalho.

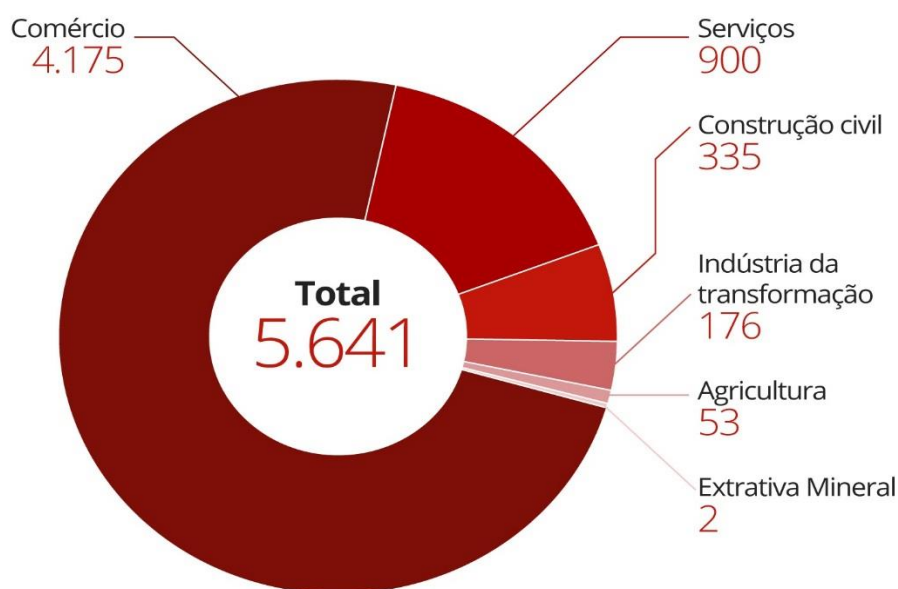
A baixa adesão ao contrato de trabalho intermitente pode ser exemplificada pelo gráfico apresentado em pesquisa desenvolvida pelo Ministério Público do Trabalho, conforme ilustração a seguir:

Trabalho intermitente no Brasil

Menos de 500 empresas aderiram à modalidade nos primeiros 50 dias da nova legislação

VAGAS CRIADAS

Saldo de admitidos e demitidos entre novembro e dezembro



Na referida pesquisa, ainda, constatou-se que

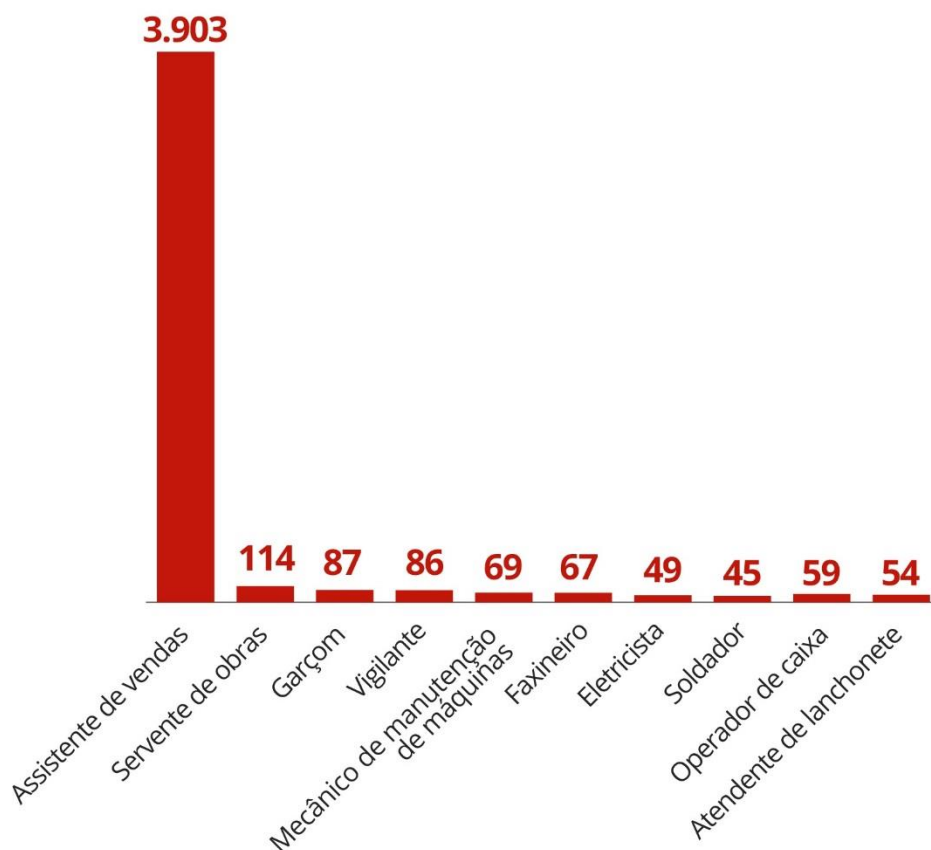
são poucas as empresas contratando intermitentes para os seus quadros. Em novembro, 778 estabelecimentos, pertencentes a 87 empresas, abriram vagas deste tipo no país, segundo o Ministério do Trabalho. Em dezembro, foram 933 estabelecimentos, envolvendo um total de 382 empresas. (ALVARENGA, Darlan. 2018).

Isso ocorre porque os empregadores demonstram receio em fazer uso desta modalidade contratual, na medida em que, conforme exposto no capítulo anterior, o instituto é alvo de diversas ações declaratórias de inconstitucionalidade, ainda pendentes de julgamento. Ou seja, a incerteza quanto a validade das normas atinentes ao contrato de trabalho intermitente inviabiliza a disseminação do seu uso pelos empregadores.

Todavia, a pesquisa desenvolvida pelo Ministério Público do Trabalho revelou uma predisposição no uso desta modalidade contratual por determinados setores da economia, conforme gráfico transposto abaixo:

PRINCIPAIS OCUPAÇÕES

Em número de vagas



Fonte: Caged/Ministério do Trabalho



Infográfico atualizado em: 20/02/2018

Assim, considerando que a CLT não especificou as áreas de trabalho a serem abrangidas pelas normas do trabalho intermitente e considerando os dados fornecidos pela pesquisa desenvolvida, nota-se que os setores que demonstraram maior adesão a esta nova modalidade contratual são os relacionados ao exercício da atividade comercial, ante ao fato que esta atividade demanda um aumento na quantidade de trabalhadores em épocas específicas, como o caso de datas comemorativas, como o natal e dia das crianças.

Dessa maneira, verifica-se que a baixa adesão ao contrato de trabalho intermitente se fundamenta, precipuamente, na dúvida acerca da validade de suas

normas, visto que existem entendimentos que as disposições dessa modalidade contratual violam as garantias dos trabalhadores previstas na Constituição Federal de 1988 e na Consolidação das Leis do Trabalho.

8. CONDIÇÃO DO TRABALHADOR INTERMITENTE PERANTE A PREVIDÊNCIA SOCIAL

O sistema de seguridade social foi instituído pela Constituição Federal de 1988 e está previsto nos artigos 194 a 204 e nas palavras de Frederico Amado (2017, p.29) “consiste no conjunto integrado de ações que visam a assegurar os

direitos fundamentais à saúde, à assistência e à previdência social, de iniciativa do Poder Público e de toda a sociedade”.

Dentro do sistema de seguridade social se encontram o subsistema não contributivo, que compreende a saúde pública e a assistência social que são custeados através de tributos e o subsistema contributivo, que tem em sua composição a previdência social, no qual há o pagamento de contribuições previdenciárias dos segurados para a sua cobertura e a de seus dependentes. (AMADO, Frederico. 2017, p.28).

Aos trabalhadores intermitentes, além das garantias previstas no § 6º do Art. 452 – A, também lhe é assegurado às contribuições previdenciárias perante o INSS, em que o empregador efetuará o recolhimento com base nos valores pagos no período mensal, ou seja, o recolhimento será feito de forma proporcional ao que o empregado recebeu naquele mês. (Art.452 – A, § 8º).

Diante das peculiaridades do contrato de trabalho intermitente, questiona-se qual seria o enquadramento previdenciário do empregado diante de determinado contrato, uma vez que ora é contribuinte e ora não é, tendo em vista os períodos de inatividade, o qual não auferir nenhum rendimento.

Assim, extrai-se que o trabalhador intermitente teria um enquadramento previdenciário duplo, justamente pelo fato de ter períodos em que exerce atividade e se torna um contribuinte e nos períodos de inatividade não será assim reconhecido. No entanto, nessa situação será considerado como segurado facultativo, em que poderá por conta própria fazer sua contribuição. (RIBEIRO, Thaisa Juliana Souza. 2018).

9. DIFERENÇA ENTRE TRABALHO INTERMITENTE VERSUS TRABALHO TEMPORÁRIO

O trabalho intermitente e o temporário são figuras muito próximas, porém não se confundem, possuindo cada um, sua forma de contratação e suas peculiaridades que os diferenciam entre si.

O trabalho temporário é regido pela Lei 6.019/1974 que traz sua definição legal em seu Art.2º:

“Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços”.

O artigo supra, traz as duas hipóteses em que o contrato temporário será admitido, que será apenas “para atender a necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou a demanda complementar de serviços” (Art.2º da lei 6.019/74), ou seja, somente para substituir um colaborador que esteja afastado por alguma licença e para contratar trabalhadores em períodos que a empresa necessite de mais mão-de-obra.

No que concerne ao trabalho intermitente, este não define quais são as categorias que podem se utilizar deste contrato, somente excetua a aplicação do dispositivo aos aeronautas, podendo assim, ser aplicado as demais categorias.

O contrato de trabalho temporário possui certas formalidades que precisam ser observadas e que estão dispostas no § 9º da lei 6.019/74:

Art. 9º O contrato celebrado pela empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviços será por escrito, ficará à disposição da autoridade fiscalizadora no estabelecimento da tomadora de serviços e conterá:

- I - qualificação das partes;
- II - motivo justificador da demanda de trabalho temporário;
- III - prazo da prestação de serviços;
- IV - valor da prestação de serviços;
- V - disposições sobre a segurança e a saúde do trabalhador, independentemente do local de realização do trabalho.

Além disso, esse tipo de contrato possui tempo máximo para sua duração, não podendo exceder o prazo de cento e oitenta dias estabelecido em lei. No entanto, comprovada a manutenção das condições que o ensejaram, o contrato em questão poderá ser prorrogado por mais noventa dias. (Art. 10, § 1º da lei 6.019/74).

O contrato de trabalho intermitente, por sua vez, não tem prazo estabelecido e nem jornada de trabalho definida, ou seja, não possui tempo determinado para a cessação desse tipo de contrato, a única exigência em relação a carga horária é que ela não ultrapasse o período máximo estabelecido pela Constituição Federal.

Assim como qualquer outro empregado, o funcionário temporário tem todos os seus direitos garantidos, como o décimo terceiro salário, férias com adicional de

1/3 e fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS), todos elencados no Art. 12 da Lei 6.019/74.

No que tange ao trabalhador intermitente, este possui menos garantias, sendo a principal delas a da insegurança financeira.

Portanto, diante das características apresentadas de cada regime contratual, não há que se confundirem as duas modalidades contratuais.

10. A LEI 13.467/2017 E A MEDIDA PROVISÓRIA 808

A lei de Reforma Trabalhista após ser aprovada trouxe inúmeras discussões pelas mudanças realizadas no âmbito do Direito do Trabalho.

Um dos dispositivos discutidos é o contrato de trabalho intermitente, em que há muitas dúvidas quanto a sua legalidade e aplicabilidade. Todavia, essa nova modalidade de contrato passou a regularizar as prestações de serviços que até então não eram protegidas pelo Direito do Trabalho.

Diante de tantas discussões, o governo decidiu editar uma Medida Provisória 808, com a finalidade de aprimorar determinados dispositivos da Lei 13.467/2017, em especial a nova figura contratual de trabalho intermitente, a qual foi objeto de crescentes mudanças.

Nas palavras de Rodrigo Dias da Fonseca (2018, p.6):

“A MP nº 808 promoveu grande modificação na regulamentação do trabalho intermitente, promovendo modificação de redação ao art. 452-A da CLT e inserindo os arts. 452-B a 452-H. Dessa maneira, conferiu uma feição mais precisa ao inovador instituto no direito brasileiro, eis que a regulamentação anterior era insuficiente com lacunas que dificultariam sobremaneira a sua interpretação, causando enorme insegurança jurídica”.

A edição de uma Medida Provisória é autorizada pelo Art.62 da Constituição Federal, o qual preceitua que “Em caso de relevância e urgência, o Presidente da República poderá adotar medidas provisórias, com força de lei, devendo submetê-las de imediato ao Congresso Nacional”.

Vale ressaltar, que as Medidas Provisórias têm um prazo estabelecido para serem convertidas em lei, de modo que perderão sua eficácia se a votação pelo Congresso Nacional não for realizada em tempo hábil.

Assim sendo, a Medida Provisória não teve a votação no prazo estipulado, o que acarretou na perda da sua eficácia, fazendo com que o texto da Lei 13.467/2017 voltasse ao seu molde original.

Nesse diapasão, a Medida Provisória que seria um meio para auxílio e compreensão dessa Lei de Reforma Trabalhista, não cumpriu sua função, restando somente, a insegurança jurídica que a mesma provoca. (MANUS, Pedro Paulo Teixeira.2018).

11. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Produzir o presente trabalho de pesquisa foi de suma importância para ampliar os conhecimentos sobre um tema tão atual. Discutir aspectos relacionados aos impactos sociais, notadamente no contexto dos trabalhadores que são os mais afetados com a Reforma Trabalhista.

A Reforma Trabalhista de 2017 surgiu com o intuito de dar mais clareza na relação de contrato entre empregado e empregador e retomar a economia e geração de empregos no Brasil, mediante a crise que o país enfrenta. No entanto, a Lei de Reforma trouxe muitas incertezas, facilitou a precarização das relações de trabalho e diminuiu os custos do empregador.

O contrato de trabalho intermitente foi uma inovação que trouxe muitas discussões, pois entra em conflito com os princípios constitucionais e trabalhistas como, o salário mínimo e a continuidade da relação de emprego.

Desse modo, o trabalhador intermitente sofreu várias consequências com essa nova modalidade contratual, no que diz respeito ao salário, o seu recebimento está condicionado a convocação pelo empregador, o que é incerta e não há nenhuma garantia que lhe será pago o salário mínimo mensalmente, visto que recebe pelo dia trabalhado. Embora as horas sejam baseadas no valor mínimo nacional, não é legítimo um contrato que ofereça salário inferior ao vigente.

Assim, com o trabalho intermitente os custos dos empregadores ao contratar um empregado são reduzidos, tendo em vista que somente deverá remunerar o trabalhador no dia em houver a prestação de serviços, além disso, as demais parcelas, como férias e décimo terceiro serão pagas de forma proporcional ao final de cada prestação de serviço.

Outro aspecto relevante é a multa que pode ser aplicada ao trabalhador que não comparecer ao trabalho, sendo totalmente contrária ao princípio da proteção ao hipossuficiente, onde se busca compensar a diferença socioeconômica existente entre empregado e empregador.

Nota-se que o contrato de trabalho intermitente traz insegurança jurídica à classe trabalhadora, tendo em vista as condições precárias e a fragilidade do trabalhador em meio às incertezas dessa nova modalidade de contratação.

Portanto, mesmo que este tipo de contrato tenha sido criado com o objetivo de regularizar os trabalhos informais e diminuir a taxa de desemprego, não é garantia que será a solução para o país, tendo em vista a redução significativa de direitos.

12. REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

ALVARENGA, Darlan. **Trabalho intermitente tem baixa adesão**, 2018. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/trabalho-intermitente-tem-baixa-adesao-e-comercio-como-maior-empregador.ghtml>> acesso em 24/11/18.

ANDRADE, Paes de; BONAVIDES, Paulo. **História Constitucional do Brasil**. 3. ed. São Paulo: Editora Paz e Terra, 1991.

AMADO, Frederico. **Curso de Direito e processo previdenciário**. Salvador: Juspodivm, 2017.

ARE-639337- Relator(a): Min. CELSO DE MELLO in www.stf.jus.br.

BARBOSA, Gustavo Felipe. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

BRITO, Marcelo Palma de; CLEBER, Martins Sales; PLATON, Teixeira de Azevedo Neto; RODRIGO, Dias da Fonseca. **Reforma trabalhista comentada:** MP 808/2017 análises de todos os artigos. Florianópolis: Empório do Direito, 2018.

COELHO, Fabio Ulhoa. **Curso de Direito Civil:** contratos. São Paulo: Saraiva, 2012.

CORREIA, Henrique; MIESSA, Elisson. **Manual da reforma trabalhista:** lei 13.467/17 o que mudou? Salvador: Juspodivm, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil com os comentários a lei nº 13.467/2017.** São Paulo: LTR, 2017.

FANATTEL. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarproessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=5319438> > acesso em 24/11/18.

HIGA, Flávio da Costa. **Reforma trabalhista e contrato de trabalho intermitente.** Disponível em <http://googleweblight.com/?lite_url=http://www.conjur.com.br/2017-jun-8/flavio-higa-reforma-trabalhista-contrato-trabalho-intermitente&ei=bEbwrq8t&lc=pt-R&s=1&m=894&host=www.google.com.br&ts=1501515908&sig=ALNZjWmY83DIYkdINAXr10tjUEYURXyU4A#a_ftnref14> 08 de junho de 2017>. Acesso em 14 setembro. 2018.

JUNIOR, José Cairo. **Curso de Direito do Trabalho:** direito individual e coletivo do trabalho. Salvador: Juspodvm, 2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: Saraiva, 2017.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Reflexões trabalhistas:** Medida provisória 808 <<https://www.conjur.com.br/2018-abr-27/reflexoes-trabalhistas-reforma-trabalhista-medida-provisoria-808-seguranca-juridica>>. acesso em 29/09/2018.

MATIELLO, Fabrício Zamprogno. **Código Civil comentado.** São Paulo: LTr, 2003.

MINORI, Alan Fernandes. **A Dignidade Humana e o Emprego:** uma breve avaliação da Convenção n. 158 da Organização Internacional do Trabalho, in, Estado, Jurisdição e Novos Atores Sociais, São Paulo, Grupo Conceito, 2010;

MORAES, Alexandre De. **Direito Constitucional**. São Paulo: Editora Atlas, 2016. P.74.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 1989.

QUEIROZ, Cristina. **O princípio da não reversibilidade dos direitos fundamentais sociais**. Coimbra: Coimbra, 2006, *passim*. P. 327

RENZETTI, Rogerio. **Direito do Trabalho: teoria e questões práticas**. São Paulo: Forense, 2018.

RIBEIRO, Thaisa Juliana Souza. **O trabalho intermitente e as consequências na seara previdenciária**. <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/contraditorio/o-trabalho-intermitente-e-as-consequencias-na-seara-previdenciaria-26032018>> acesso em 25/09/18.

SOUTO, Rafael Tonassi; SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho: concursos públicos**. Salvador: Juspodivm, 2018.

SCHIAVI, Mauro. **A reforma trabalhista e o processo do trabalho: aspectos processuais da lei nº 13.467/17**. São Paulo: LTR editora, 2017.

SCHNEIDER, Thiago Mathias Genro. **O trabalho intermitente e a possível condição análoga à escravidão**. Disponível em: <<http://cspm.adv.br/web/arquivos/3920>>. Acesso em: 28 abr. 2018.

STRECK, Lenio Streck. **Reforma trabalhista – contrato intermitente é inconstitucional**. Opinião. In: Revista Consultor Jurídico, 04 de dezembro de 2017. Disponível em: < <https://www.conjur.com.br/2017-dez-04/streck-reforma-trabalhista-contrato-intermitente-inconstitucional>>. Acesso em: 25 setembro de 2018.

DANIELA RISSARI WAGNER

**CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE:
UMA NOVA FORMA DE CONTRATAÇÃO**

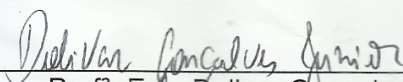
Projeto de Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado no Curso de Graduação em Direito
das Faculdades Integradas de Aracruz como
requisito para a obtenção do título em Bacharel em
Direito

Aracruz/ES, 03 de dezembro de 2018

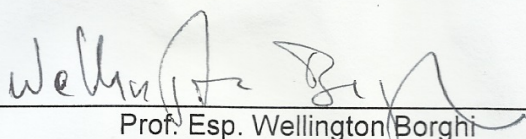
BANCA EXAMINADORA



Prof. Me. Adriana Barcellos Soneghet
Faculdades Integradas de Aracruz



Prof.^a Esp. Dolivar Gonçalves
Faculdades Integradas de Aracruz



Prof. Esp. Wellington Borghi
Faculdades Integradas de Aracruz