

## REFORMA TRABALHISTA DE 2017: CONTRATO INTERMITENTE DE TRABALHO

**Pamela Rubens de Oliveira**

Bacharel em Administração

**Raquel Melo da Silva**

Bacharel em Administração

**Prof. Especialista Alfredo de Souza**

Faculdade do Litoral Sul Paulista (FALS) Praia Grande-SP

### RESUMO

Entre as alterações trazidas pela Lei nº 13.467/2017, também conhecida como “reforma trabalhista”, temos a criação de uma modalidade de contrato de trabalho que até então inexistia na legislação trabalhista brasileira: o contrato de trabalho intermitente. Criado como uma modalidade de trabalho sob vínculo de emprego, com jornada e salário variáveis, conforme a demanda do empregador, e foi justificado pelos legisladores como sendo capaz de retirar o trabalhador da informalidade, diminuindo o índice de desemprego no país. Visamos com este trabalho realizar um estudo na legislação acerca do trabalho intermitente no Brasil, tratando das vantagens e desvantagens para o empregador e empregado, do atendimento aos requisitos da relação de emprego e das possíveis lacunas existentes na nova legislação, verificando se este novo instituto seria capaz de cumprir o prometido. Utilizamos para este trabalho a pesquisa bibliográfica e exploratória, em especial, na legislação referente ao contrato de trabalho intermitente (Lei nº 13.467/2017 e Medida Provisória nº 808/2017). Permitiu-nos concluir que, nos moldes da legislação atual, o contrato de trabalho intermitente tem grande potencial de precarização dos postos de trabalho no país, mascarando o aumento do número de empregos, sem garantia de prover renda. Verificou, ainda, possíveis lacunas na referida legislação, assim como identificou pontos que precisam sofrer melhorias para minimizar a desvalorização do trabalhador no Brasil através do instituto do trabalho intermitente.

**PALAVRAS CHAVES:** Contrato de Trabalho Intermitente, vantagens e desvantagens; reforma trabalhista.

### ABSTRACT

Among the changes brought about by Law No. 13,467 / 2017, also known as “labor reform”, we present the creation of a type of employment contract that until then did not exist in Brazilian labor legislation: the intermittent employment contract. Created as a type of work under employment relationship, with variable hours and wages, according to the employer's demand, it was justified by lawmakers as being able to remove the worker from informality, reducing the unemployment rate in the country. With this work, we aim to carry out a study on the legislation on intermittent work in Brazil, dealing with the advantages and disadvantages for the employer and employment, meeting the requirements of the employment relationship and the possible gaps in the new legislation, checking whether this new institute would be able to fulfill the promise. We used for this work the bibliographical and exploratory research, in particular, in the legislation regarding the intermittent employment contract (Law n ° 13,467 / 2017 and Provisional Measure n ° 808/2017). We require that, in accordance with current legislation, the intermittent employment contract has great potential for precariousness of jobs in the country, masking the increase in the number of jobs, without guaranteeing the provider's income. It also verified possible gaps in the applicable legislation, as well

as identified points that need to be improved to minimize the devaluation of the worker in Brazil through the institute of intermittent work.

KEYWORDS: Intermittent Employment Contract; advantages and disadvantages; labor reform.

## **INTRODUÇÃO**

A proposta do presente trabalho será abordar a Reforma Trabalhista sancionada em 13 de julho de 2017 pelo então Presidente Michel Temer, Lei nº 13.467 que trouxe mudanças para CLT, dando ênfase na modalidade de contrato de trabalho intermitente.

Escolhemos essa temática, pois essa modalidade abriu alguns debates sobre as suas vantagens e desvantagens e gerou inseguranças tanto para as empresas quanto para os trabalhadores sobre possíveis brechas na lei que poderiam, no futuro, gerar processos trabalhistas.

Neste trabalho visamos também demonstrar o impacto dessas mudanças na economia brasileira com a geração e formalização de novos trabalhos.

Essa pesquisa se faz relevante para compreendermos os reais efeitos da introdução da nova norma jurídica na vida dos trabalhadores brasileiros.

A proposta é trazer reflexões sobre a forma de contratação intermitente, que aparentemente revela-se ser uma questão polêmica a respeito da reforma trabalhista.

Ao final, será apresentada a conclusão, a partir do que foi pesquisado, contendo uma reflexão sobre o trabalho intermitente, além de uma análise do efeito funcional desta nova modalidade, em relação à redução do desemprego e à possível diminuição de trabalhadores informais.

## **METODOLOGIA.**

A metodologia empregada neste estudo utilizou o método dedutivo, a pesquisa bibliográfica e exploratória em artigos, livros e em legislações, em especial, os referentes ao contrato de trabalho intermitente (Lei nº 13.467/2017 e Medida Provisória nº 808/2017), privilegiando as fontes primárias.

## **REFORMA TRABALHISTA DE 2017**

A Reforma Trabalhista é um conjunto de novas regras criadas pelo governo para atualizar e reformular a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) e modernizar as relações de trabalho.

A CLT é uma norma legislativa referente ao Direito do Trabalho no Brasil. Foi aprovada e sancionada em 1º maio de 1943 pelo Decreto-lei nº 5.452. É o instrumento de regulamentação das relações individuais e coletivas do trabalho. Analisa todas as necessidades de proteção do trabalhador e defesa dos seus direitos. Desta forma, o governo defende que a CLT teria de ser atualizada em função de não acompanhar todos os setores da economia e tecnologia que passam por constantes mudanças.

É dentro desse conceito do governo, de constante atualização das leis da CLT, que entra a Reforma Trabalhista, que foi criada justamente para isso e, como consequência, para modernizar as relações de trabalho. O governo também alega que a reforma trará mais empregos e estimulará a economia do país. A Reforma Trabalhista foi sancionada em 13 de julho de 2017 pelo Presidente Michel Temer, tornando-se a Lei Nº 13.467, e passou a vigorar em 11 de novembro 2017.

### **CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE**

A nova modalidade de contrato individual de trabalho denominada prestação de trabalho intermitente foi criada pela Lei 13.467/2017, denominada reforma trabalhista, dando nova redação ao *caput* do artigo 443, acrescentando o § 3º e incluindo o artigo 452-A da CLT. Trazendo, portanto, uma nova forma de contratação ao ordenamento jurídico brasileiro.

Embora o contrato de trabalho intermitente tenha sido tratado com uma das grandes inovações da Reforma Trabalhista, a contratação sob a modalidade de intermitência já estava prevista na seção V, do Título III, da CLT que trata do serviço ferroviário, mas com a nomenclatura “extranumerário”, conceituado pelo § 1º do artigo 244 da seguinte forma: “[...] empregado não efetivo, candidato a efetivação, que se apresentar normalmente ao serviço, embora só trabalhe quando for necessário. O extranumerário só receberá os dias de trabalho efetivo.”

No *caput* do artigo 443 da CLT encontramos as modalidades de contratação de trabalho, estando a definição do contrato de trabalho intermitente no parágrafo terceiro, o qual prevê:

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. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 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. (JUSBRASIL,2018)

### **REQUISITOS LEGAIS**

Segundo o artigo 452-A da CLT, incluído pela lei nº 13.467/17, o contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e conter especificamente o valor da hora de trabalho, não podendo este ser inferior ao valor hora do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

A posterior alteração promovida neste artigo, por intermédio da MP nº 808/17, acrescentou que este deve ser registrado na CTPS do empregado a ser contratado, ainda que previsto acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva.

Quanto à referida anotação a ser realizada na CTPS do empregado, a MP nº 808/17 dispõe que esta deverá conter: a identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes; o valor da hora ou do dia de trabalho; e o local e o prazo para o pagamento da remuneração. Ressaltando-se que, o valor da hora ou do dia de trabalho não poderá ser inferior salário mínimo, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno.

Ademais, o artigo 452-G, incluído pela MP nº 808/17 prevê, que até 31 de dezembro de 2020, o empregado registrado por meio de contrato de trabalho por tempo indeterminado, uma vez demitido, não poderá prestar serviços para o mesmo empregador por meio de contrato de trabalho intermitente pelo prazo de dezoito meses, contado da data da demissão do empregado.

Esta restrição confere certa garantia aos trabalhadores que estão submetidos a contratos por tempo indeterminado, vez que, não permite que estes sejam demitidos e em seguida recontratados pelo mesmo empregador, por meio de contratos intermitentes. Entretanto, observa-se que, ela não impede que estes sejam demitidos para que outros trabalhadores sejam contratados na modalidade de contrato intermitente.

## **CONVOCAÇÃO PARA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS**

A convocação do trabalhador para o trabalho a ser realizado na forma do contrato intermitente segue o previsto nos parágrafos 1º a 3º do artigo 452-A da CLT, que expõem:

§ 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 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. (JUSBRASIL,2018)

Por outro lado, se o trabalhador aceitar a oferta correspondente à convocação e depois não puder cumprir, injustificadamente, terá que pagar uma multa no valor da metade da remuneração pactuada para aquele serviço, como preceitua o parágrafo

§ 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. (JUSBRASIL,2018)

Portanto, seja pelo empregado ou pelo empregador, o descumprimento do contrato enseja multa.

## **PERÍODO DE INATIVIDADE DO TRABALHADOR SOB CONTRATO DE TRABALHADOR INTERMITENTE.**

No período em que o empregado está inativo, enquanto aguarda a convocação nada impede que trabalhe para outros empregadores.

Nessa linha, consta no parágrafo 5º que “O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes”.

Sendo assim, o período de inatividade não conta como tempo trabalhado.

#### **A MULTA PELO DESATENDIMENTO À CONVOCAÇÃO**

O parágrafo 4º do art. 452-A, posteriormente revogado integralmente pela MP nº 808/17, previa que, após aceita a oferta para o trabalho, a parte que descumprisse, sem justo motivo, pagaria à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo. O que era de grande desvantagem para os intermitentes, vez que autorizava o pagamento de uma multa de valor elevado para trabalhadores que estão submetidos a contratos com rendimentos já muito baixos.

Assim, discutia-se a constitucionalidade da aplicação de uma pena pecuniária para os empregados. Com isso a MP nº 808/17 que suprimiu a multa, proporcionou a possibilidade dela ser cobrada, através do disposto no seu Art. 452-B, IV: Art. 452-B. É facultado às partes convencionar por meio do contrato de trabalho intermitente: (...) IV - formato de reparação recíproca na hipótese de cancelamento de serviços previamente agendados nos termos dos § 1º e § 2º do art. 452-A.” (NR) Assim, o Art. 452-B, IV da CLT faculta às partes estabelecerem no contrato de trabalho a reparação recíproca na hipótese de cancelamento de serviços por uma das partes.

#### **REQUISITOS PARA FORMALIZAÇÃO DO CONTRATO INTERMITENTE**

No artigo 452-A contam os requisitos para formalização do trabalho intermitente, que deve ser pactuado por escrito, com o valor da hora de trabalho, sempre observado o valor do salário mínimo como limite para estipular o valor da hora e equidade de valor de trabalho para todos os trabalhadores que exercem a mesma função.

As parcelas trabalhistas integram a remuneração do trabalhador regido pelo contrato de trabalho intermitente, mas ao término de cada convocação e não no término do contrato de trabalho, o que se observa no parágrafo 6º e seus incisos:

§ 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.

Assim, os direitos trabalhistas constantes na CLT são estendidos aos trabalhadores que realizam seu trabalho por meio do contrato intermitente, sendo exigido, ainda, um recibo de pagamento com a discriminação dos valores pagos referentes a essas parcelas. Do mesmo modo, será recolhida a Contribuição referente à Previdência e depositado o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

#### **AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE Nº 6154 – SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL**

A ADI 6154 questiona o disposto na CLT sobre o contrato de trabalho intermitente, consolidado no caput do artigo 443, também, no parágrafo 3º, e nos

artigos 452-A e 611-A, inciso VIII, acrescentados pela Reforma Trabalhista, ajuizada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria (CNTI). Alegam que há violação da dignidade humana e do valor social do trabalho, que são princípios constitucionais, visto que o contrato intermitente flexibiliza, até mesmo, o mínimo existencial e, ainda, diz que a nova modalidade de contrato pode ser utilizada para explorar mão de obra.

## **DIREITOS DOS TRABALHADORES INTERMITENTES**

### **Férias**

O trabalhador intermitente tem direito, a cada doze meses, de usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias. Durante suas férias, o empregado não poderá ser convocado para prestar serviços para o mesmo empregador. A MP nº 808/17 complementou estas regras, acrescentando que, mediante acordo prévio com o empregador, o empregado poderá usufruir das férias em três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um. Mas há exceções aos menores de dezoito anos e aos maiores de cinquenta anos de idade, para eles as férias serão sempre concedidas de uma só vez.

Apesar de prever que o empregado não poderá, no período de férias, prestar serviços para o mesmo empregador, a lei não possui nenhuma determinação com relação à prestação de serviços para outros empregadores, o que significa que o funcionário intermitente não estará proibido de trabalhar durante o período de férias para outro empregador diverso daquele que lhe concedeu as férias.

### **Auxílio doença**

A Lei nº 13.467 nada previa quanto ao auxílio doença. Este benefício foi incluído pela MP nº 808/17 através do art. 452-A, parágrafo 13, que estabelece ao trabalhador intermitente segurado da previdência social, também será devido o auxílio-doença, a partir da data do início da incapacidade. Destacando-se, que nos primeiros quinze dias consecutivos ao do afastamento da atividade por motivo de doença, incumbirá à empresa pagar ao segurado empregado o seu salário integral.

### **Salário maternidade**

Quanto ao salário maternidade, este também será devido. Conforme determina o texto trazido pela MP nº 808/17, o salário maternidade deverá ser pago diretamente pela Previdência Social e consistirá em uma renda mensal igual à remuneração integral recebida pela empregada.

### **Previdência social**

O parágrafo foi revogado pela MP nº 808/17, tendo sido incluído em seu lugar o Art. 452-H, o qual prevê que:

Art. 452-H. No contrato de trabalho intermitente, o empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do empregado e o depósito do FGTS com base nos valores pagos no

período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações, observado o disposto no art. 911-A. (JUSBRASIL, 2018)

A MP nº 808/17 incluiu também o Art. 911-A. na CLT, o qual dispõe, em seu 1º parágrafo que:

Art. 911-A. Os segurados enquadrados como empregados que, no somatório de remunerações auferidas de um ou mais empregadores no período de um mês, independentemente do tipo de contrato de trabalho, receberem remuneração inferior ao salário mínimo mensal, poderão recolher ao Regime Geral de Previdência Social a diferença entre a remuneração recebida e o valor do salário mínimo mensal, em que incidirá a mesma alíquota aplicada à contribuição do trabalhador retida pelo empregador. ( JUSBRASIL, 2018)

Ou seja, quando nos meses em que os ganhos do trabalhador forem menores que o salário mínimo, para que ele possa ser coberto pelos benefícios previdenciários, é necessário que haja o recolhimento mínimo mensal baseado no piso da previdência, que é o salário mínimo. Então, a CLT definiu que, nestes casos, cabe ao trabalhador segurado complementar a contribuição previdenciária a fim de atingir o valor mínimo estipulado. De acordo com Silva (2017) a solução encontrada é de duvidosa constitucionalidade, pois obriga o empregado a custear a contribuição social como se autônomo fosse, visando alcançar o patamar do salário mínimo nos meses em que a atividade não lhe rendeu este valor. Ademais, destaca-se que, caso o empregado não realize o recolhimento dos referidos valores, ocorre a renúncia aos benefícios previdenciários e à contagem dos períodos de carência e manutenção da qualidade de segurado. Assim prevê o § 2º do art. 911-A da CLT:

§ 2º Na hipótese de não ser feito o recolhimento complementar previsto no § 1º, o mês em que a remuneração total recebida pelo segurado de um ou mais empregadores for menor que o salário mínimo mensal não será considerado para fins de aquisição e manutenção de qualidade de segurado do Regime Geral de Previdência Social nem para cumprimento dos períodos de carência para concessão dos benefícios previdenciários. (JUSBRASIL,2018)

Acrescenta-se que a regulamentação para que o trabalhador realize o referido recolhimento foi definida pela Receita Federal, através do Ato Declaratório Interpretativo nº 6/2017, o qual estabelece que:

Art. 1º A contribuição previdenciária complementar prevista no § 1º do art. 911-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a ser recolhida pelo segurado empregado que receber no mês, de um ou mais empregadores, remuneração inferior ao salário mínimo mensal, será calculada mediante aplicação da alíquota de 8% (oito por cento) sobre a diferença entre a remuneração recebida e o valor do salário mínimo mensal.

§ 1º O recolhimento da contribuição previdenciária prevista no caput deverá ser efetuado pelo próprio segurado até o dia 20 do mês seguinte ao da prestação do serviço.

§ 2º Não será computado como tempo de contribuição para fins previdenciários, inclusive para manutenção da condição de segurado do regime geral de previdência social e cumprimento de prazo de

carência para concessão de benefícios previdenciários, o mês em que a remuneração recebida pelo segurado tenha sido inferior ao salário mínimo mensal e não tenha sido efetuado o recolhimento da contribuição previdenciária complementar prevista no caput. (JUSBRASIL).

Desta forma, conforme exposto, o empregado, que não alcançar a renda de um salário mínimo no mês, deverá recolher uma contribuição complementar, às suas próprias custas, calculada mediante aplicação da alíquota de 8% sobre a diferença entre a remuneração total recebida e o valor do salário-mínimo mensal. O recolhimento deverá ser feito pelo próprio trabalhador até o dia vinte do mês seguinte ao da prestação do serviço.

## **CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE**

O contrato de trabalho intermitente é rescindido caso não haja convocação do empregado pelo empregador no prazo de um ano, contado a partir da data da celebração do contrato, da última convocação ou do último dia de prestação de serviços, o que for mais recente.

## **RESULTADO**

A metodologia de pesquisa utilizada no trabalho foi baseada na própria legislação trabalhista CLT, a nova lei de reforma trabalhista e opiniões de advogados da área sobre a nova reforma e sua nova modalidade, o trabalho intermitente.

Durante a pesquisa tivemos acessos a artigos nos canais governamentais e fóruns de advogados trabalhistas falando sobre as vantagens e possíveis desvantagens da nova modalidade. O governo adotou essa forma de contrato como uma forma de diminuir os índices de desemprego do país e formalizar os trabalhos freelancer e informais dando assim a estes trabalhadores acesso aos benefícios da CLT.

Porém ao longo da nossa pesquisa fomos encontrando opiniões de Advogados alertando sobre possíveis brechas nessa nova lei e que poderiam posteriormente tornarem-se processos trabalhistas, notamos também que a forma que foi editada essa nova modalidade trouxe um problema maquiado de solução, pois ao mesmo tempo que gera empregos não fornece o suficiente para que o trabalhador leve o sustento a sua família no final do mês tendo muitas vezes que completar a sua contribuição à Previdência, e muitas vezes o que vemos são empresas demitindo funcionários efetivos e trocando para funcionários com contrato intermitente de forma a reduzir gastos trazendo assim insegurança, desvalorização, depreciação do trabalho de garçons diaristas e diversos outros trabalhadores que antes estavam na chamada informalidade.

## **DISCUSSÃO**

Como já apontado, são inúmeros os questionamentos acerca da regulamentação do trabalho intermitente, tanto com relação à possível

flexibilização das relações de trabalho quanto à possível precarização do trabalho nestes moldes.

No contrato intermitente, a prestação de serviços, embora ocorra de forma subordinada ao empregador que exerce o poder de direção, não é contínua. A não continuidade não se confunde com a não-eventualidade, que é requisito da relação de emprego.

A grande vantagem para o empregador na contratação de trabalhador intermitente é a possibilidade de contratação de empregados para trabalhar esporadicamente, pagando-lhes apenas pelo período em que prestarem serviços, podendo ser em horas, dias, semanas ou meses; ou seja, o contrato de trabalho intermitente surge como uma modalidade destinada a eventos que necessitem, em momentos específicos de aumento de mão de obra, onde há imprevisibilidade, porque, se houver previsibilidade, trata-se de contrato de trabalho normal e não intermitente.

Nesta nova modalidade contratual, a preocupação do legislador foi garantir a permanência do vínculo formal de emprego, mesmo que o trabalho se dê em períodos descontínuos. Ela prevê, de forma intrínseca, a existência de períodos de inatividade, e rigorosamente trata esses períodos como suspensão contratual e não de ruptura contratual, já que não impõe obrigação ao empregador durante os períodos em que não há efetiva prestação de serviços.

Ao longo da pesquisa, para elaboração do nosso trabalho verificamos que as conclusões eram basicamente as mesmas, as dúvidas e os questionamentos também vimos que essa nova modalidade acabou por trazer vantagens e desvantagens para o trabalhador, apresenta também muitas lacunas na sua composição tanto que algumas foram contestadas ou editadas. Por ser uma lei relativamente nova do ano de 2017, pelo que nós pesquisamos ela está sendo utilizada, porém com certo receio por parte das empresas, que ainda não tem experiência com essa modalidade e também há receio sobre os possíveis processos trabalhistas.

Como citamos há muitas limitações sobre o tema tratado por ser novo e não ter muito material, e a própria Lei ela ainda está sendo contestada por ir de encontro com a constituição e suas leis trabalhistas.

Encontramos durante nossa pesquisa muitas opiniões divergentes entre estudiosos da área, advogados trabalhistas sobre essa questão das vantagens e desvantagens, há muita divergência se há realmente é uma vantagem ou se essa falta de estrutura da Lei vai causar mais danos do que benefícios aos empregados e empregadores.

## **CONCLUSÃO**

O objetivo deste trabalho foi o de analisar a legislação sobre o contrato de trabalho intermitente, suas vantagens e desvantagens para o Empregador e Empregado, e suas lacunas porventura existentes na atual legislação,

observando se este novo tipo de contratação possui a capacidade de auxiliar a reduzir o desemprego no país e retirar o trabalhador da informalidade.

Os estudos realizados permitem concluir que, o modelo atual de contrato intermitente possui uma capacidade incontestável de precarização do trabalho e apresenta uma clara inversão da lógica de proteção ao trabalhador com diversas contradições em seu texto. Trata-se de um instituto extremamente questionado e criticado, pois abriu brechas ao entrar em conflito com a própria legislação trabalhista e direitos previamente conquistados.

Essa nova modalidade rompe com as noções de duração de trabalho, jornada e de salário, como parcela de contraprestação devida e paga em virtude da existência de contrato de trabalho, vez que o salário pode existir ocasionalmente, se e quando o trabalhador for convocado. Criando assim um conceito de tempo à disposição do empregador sem os efeitos jurídicos previstos na CLT.

Uma das desvantagens decorrentes é a depreciação do valor de trabalho na economia, uma vez que leva bons empregadores não adotantes desta praticar mudarem sua estratégia de contratação para o modelo intermitente, precarizando o serviço e desvalorizando o trabalhador. A vantagem para as empresas utilizarem esse tipo de contrato é a segurança jurídica, pois elimina o risco de um possível pedido de vínculo.

O trabalhador que tenha um contrato de trabalho intermitente ativo não estará formalmente desempregado, porém só será convocado eventualmente para trabalhar, e só receberá pelas horas trabalhadas. Os índices de desemprego podem mostrar queda, porém maquiando a realidade econômica concreta, ocorre a redução de desemprego tornando milhões de empregados formais com rendimentos irrisórios e dependentes da flutuação da atividade econômica direta de seus empregadores.

O contrato intermitente veio trazer para formalidade os trabalhadores que atuam de maneira habitual, porém descontínua. Considerando a modalidade uma regularização do “bico” e do freelancer; trazendo segurança para garçons e diaristas, por exemplo. Porém trazendo insegurança para os empregados com contratos tradicionais, visto que muitas vezes ocorre a substituição dos mesmos por trabalhadores intermitentes.

Conclui-se, assim, que a geração de empregos é ilusão, pois o que gera empregos de qualidade é o crescimento econômico e o que foi posto nada mais foi do que a normatização do subemprego ou da precarização do emprego.

É claro que a legislação referente ao contrato de trabalho intermitente necessita ser aprimorada e, para isso, faz-se necessário um aprofundamento dos debates com a participação de todos os interessados, como os sindicatos, os grupos de trabalhadores através de pesquisas a fim de que tenham a chance de opinar nessa proposta de aprimoramento, visto que o trabalho intermitente se revela como uma das alterações mais desestruturantes, dentre aquelas propostas na reforma trabalhista.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

FRANÇA, Fernando Cesar Teixeira. **Novidades do Contrato de Trabalho na Reforma Trabalhista**. In MONTEIRO, Carlos Augusto; GRANCONATO, Márcio (Org.). Reforma Trabalhista. São Paulo: Foco, 2017.

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

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2016.

<https://duduhvanin.jusbrasil.com.br/publicacoes/>-Acesso em: 02/10/2020.

<https://www.stoodi.com.br/blog/atualidades/reforma-trabalhista-o-que-e/#:~:text=Apelidada%20de%20Reforma%20Trabalhista%2C%20a,de%20100%20pontos%20da%20CLT.> /- Acesso em: 08/11/2020.

DALSENTER, Oeckslerlsneide. **Contrato de trabalho Intermitente**. <https://jus.com.br/artigos/85566/contrato-de-trabalho-intermitente> - Publicado em 09/2020 Acesso em: 28/03/2021

FUTEMA, Fabiana. **Trabalho Intermitente o que saber antes de aceitar um**. <https://veja.abril.com.br/economia/trabalho-intermitente-o-que-saber-antes-de-aceitar-um/> Publicado em 13 dez 2017 Acesso em: 28/03/2021

Carrijo, Wesley. **CLT: Contrato de trabalho intermitente é inserido na lei pela Reforma Trabalhista**. <https://www.jornalcontabil.com.br/clt-contrato-de-trabalho-intermitente-e-inserido-na-lei-pela-reforma-trabalhista/> Publicado em 2 de setembro de 2020 Acesso em: 23/05/2021