

Tema:
**Neurociência e Inteligência artificial:
As novas interfaces do conhecimento**



**TRABALHO INTERMITENTE: EXPLORANDO AS VANTAGENS E
DESVANTAGENS**

Beatriz GOMES
Ariadne PEREIRA

RESUMO: A reforma trabalhista de 2017 introduziu o trabalho intermitente no Brasil para oferecer as empresas uma alternativa mais flexível a contratação tradicional e ao trabalho autônomo. Antes da reforma, as empresas enfrentavam altos custos com a contratação de empregados com registro em carteira, mesmo quando não precisavam deles diariamente. O trabalho intermitente permite o contratações sem habitualidade, beneficiando especialmente setores como restaurante e boates. No entanto, essa modalidade trouxe novas discussões sobre suas vantagens e desvantagens, e sobre a interpretação doutrinária e jurisprudência dos direitos e responsabilidades dos envolvidos.

Palavras-chave: trabalho intermitente, reforma trabalhista, vantagens e desvantagens.

1 INTRODUÇÃO

Este estudo analisa os benefícios e efeitos do contrato intermitente no Brasil, concentrando-se nas vantagens e desvantagens para ambos envolvidos e revisando brevemente a doutrina e jurisprudência estabelecidas desde a reforma trabalhista de 2017. A pesquisa examinará aspectos jurídicos e práticos dessa modalidade contratual.

A escolha do tema é motivada pela crescente importância dos contratos intermitente no sistema trabalhista brasileiro, que tem gerado debate significativos sobre flexibilidade no mercado de trabalho e segurança financeira dos trabalhadores. Com a adoção crescente dessa modalidade, é essencial compreender suas implicações para aprimorar a legislação e as práticas empresariais. A relevância da

pesquisa é estimular o debate sobre a qualidade de vida dos trabalhadores e a justiça nas relações do trabalho, assegurando a proteção e respeito aos direitos trabalhistas.

O objetivo principal deste estudo é analisar as vantagens e desvantagens do contrato intermitente, oferecendo uma análise crítica de suas implicações. Além disso, pretende revisar e condensar as interpretações doutrinárias como do autor Sérgio Pinto Martins e Ricardo Resende, por terem uma base sólida e mais pertinente sobre esse tipo de contrato, bem como examinar decisões judiciais recentes, com objetivo de obter uma melhor compreensão da jurisprudência relacionada a esse tipo de contrato.

2 HISTÓRIA DO TRABALHO INTERMITENTE

Antes da reforma trabalhista de 2017, o Brasil estava em uma situação política instável. Essa fase começou em 2014 e se intensificou até 2016, quando uma grave crise econômica reduziu o crescimento do PIB de 4% para menos de 2% ao ano. A crise econômica aumentou o descontentamento do público com a presidente Dilma Rousseff, levando a um processo de impeachment que a destituiu em agosto de 2016.

Durante a crise, a classe empresarial preocupadas com os altos custos da mão-de-obra e com a rigidez das leis trabalhistas. Logo, eles começaram a pressionar para que a legislação fosse alterada. Com objetivo de promover empregos e a recuperação econômica, a reforma trabalhista de 2017 foi promovida pelo governo do presidente Michel Temer e visava flexibilizar as normas de trabalho e reduzir os custos das contratações.

Uma das alternativas mais relevantes introduzidas pela reforma foi a formalização do trabalho intermitente. Previamente à reforma, a modalidade desse contrato de emprego não possuía uma regulamentação específica no país. Esse tipo de trabalho caracteriza-se pela contratação de empregados para realização de serviços de maneira esporádica, alternando períodos de atividade e inatividade, conforme a demanda do empregador. Com esse arranjo, o trabalhador é remunerado apenas pelos períodos efetivamente trabalhados, o que pode contribuir para redução dos custos para os patrões. Contudo, essa forma de contratação também pode acarretar maior instabilidade e insegurança para o colaborador.

No entanto, a introdução do trabalho intermitente suscitou debates sobre suas implicações para a proteção dos direitos dos trabalhadores e sobre a eficácia da reforma em alcançar seus objetivos de geração de empregos e estímulo econômico. Críticos afirmam que, apesar do modelo proporcionar maior flexibilidade para os empregadores, ele também pode comprometer as condições do serviço e diminuir a previsibilidade da renda para os funcionários.

Dessa forma, a reforma de 2017 ao regulamentar esse molde de contrato, introduziu um novo elemento no âmbito trabalhista. Essa mudança reflete tanto as pressões econômicas e políticas do período quanto esforços para adaptar a legislação às transformações na dinâmica do trabalho global.

2.1 Conceito de Trabalho Intermitente

Em primeira análise, o Google define como intermitente como um termo que interrompe e começa de novo, ou seja, algo com intervalos.

No mundo jurídico, o modelo de contrato de trabalho intermitente foi positivado na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) no art 452-A com a seguinte redação: “o contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve especificamente conter o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao salário-mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato de trabalho intermitente ou não”.

Isso significa que o dispositivo mencionado anteriormente define que o trabalho intermitente é uma forma de contrato e possui requisitos de validade, porque a lei exige que o contrato tenha a sua forma por escrito. Portanto, senão for escrito automaticamente não se enquadra nessa modalidade.

Ademais, na prática considera que não há uma subordinação plena, tendo em vista que o trabalhador pode recusar a compensação, ou seja, pode não comparecer à empresa para prestar serviço. Além disso, normalmente o empregado recebe após a sua diária trabalhada.

Por fim, segundo o Sérgio Pinto Martins, Ministro do Supremo Tribunal Federal (STF), o trabalho intermitente é caracterizado pelo “período que ocorre entre o trabalhador prestar serviços e ficar sem prestar serviços” (MARTINS,2023, p.93). Esse tipo de espécie de ofício é aceitável apenas em contextos específicos, como em

ambientes de lazer, uma vez que o empregado não se encontra à disposição contínua do empregador.

2.2 VANTAGENS E DESVANTAGENS

O contrato de trabalho foi regulamentado pela lei 13.467/2017, na chamada reforma trabalhista. Vale destacar, que esse tipo de emprego não se assemelha ao autônomo, de modo que, o trabalho independente não possui vínculo empregatício entre empregado e empregador já o trabalho intermitente possui tal vínculo.

Posto isso, o trabalho intervalado se vale de todos os direitos previstos na CLT, sendo eles: férias proporcionais aos períodos trabalhados, 13º salário proporcional, repouso semanal remunerado, entre outros adicionais legais, mas que não são pagos no que se refere às horas não trabalhadas.

O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador e não será pago, podendo o operário prestar serviços a outros contratantes, o que de certa forma traz uma certa autonomia ao funcionário. Desta maneira, o contrato de trabalho visa atender às necessidades das empresas como uma forma de trabalho adaptável, ao mesmo tempo em que amplia as possibilidades de emprego para determinados trabalhadores.

Tais pontos devem ser ponderados por empresários e gestores para determinar a adequação à estratégia corporativa e operacional de cada empresa. Por isso, esse modelo contratual vem se tornando cada vez mais comum, em que pese, essa modalidade trás algumas vantagens e desvantagens para ambas as partes.

1º. Autonomia: de modo que, durante o período de inatividade o empregado poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de trabalho, que exercem ou não a mesma atividade econômica, conciliando o contrato de trabalho intermitente com outras atividades ou fontes de renda.

2º Contrato de trabalho: o contrato intermitente oferece ao trabalhador à formalização do trabalho prestado com a carteira assinada, o que garante os direitos trabalhistas, como FGTS 13º salário proporcional, férias proporcionais com acréscimo de 1/3 e INSS.

3º. Flexibilidade: Esse tipo de contrato oferece flexibilidade tanto para o empregador, que pode ajustar produção conforme a demanda, quanto para o

empregado, que pode buscar outras atividades durante os períodos em que não está prestando o serviço intermitente. De modo, que o empregador convoca o trabalhador para prestar serviço quando há necessidade e o empregado tem a opção de aceitar ou recusar essa convocação.

4°. Agilidade no atendimento das demandas: pelo fato do empregado estar mais disposto no momento em que é destinado àquela determinada função, quando necessário.

5° Redução de custo com os trabalhadores: tendo em vista que o trabalhador só será convocado quando necessário evitando gastos com os colaboradores que por sua vez não são necessários.

Portanto, como pode ser analisado existem algumas vantagens que o contrato de trabalho intermitente proporciona. No entanto, os problemas incluem a falta de alguns direitos trabalhistas como seguro-desemprego, e a instabilidade financeira devido a incerteza de quando irá trabalhar novamente, já que o tempo inativo não considera a disposição.

2.4 DISCUSSÃO DOUTRINÁRIA E JURISPRUDÊNCIA

Certas discussões doutrinárias e interpretações do Supremo Tribunal Federal (STF) consideram esse modelo de trabalho como inconstitucional ou como um contrato que submeter o trabalhador à condição de vulnerabilidade.

Diante disso, Maurício Godinho delgado defende que o trabalhador está vulnerável em razão da remuneração e a efetiva duração do trabalho final. Sob uma perspectiva semelhante, à autora Voliá Bomfim Cassar argumenta, em seu livro lançado em 2017 na página 509, que esse contrato intermitente é a positivação o famoso bico, com isso, ocasiona falta de proteção ao trabalhador.

Outra posição contrária é a do Supremo Tribunal Federal que atualmente voltou a julgar a validade do contrato de trabalho intermitente, que foi iniciado em 2020 pela ADIN 5.826, até o momento houve apenas 3 votos defendendo a constitucionalidade, dos ministros Nunes Marques, Alexandre de Moraes e André Mendonça, e 2 afirmando a inconstitucionalidade o relator Édson Fachin e a ministra Rosa Weber.

O relator votou pela procedência da ação com base na impossibilidade dos trabalhadores planejarem sua vida financeira e por persistirem na situação de vulnerabilidade em que se encontram. Por outro lado, a ministra Weber argumentou

que há uma inversão dos riscos da atividade, que tradicionalmente deveriam ser assumidos pela empresa. No entanto, com essa modalidade de contrato, tais riscos são transferidos para o empregado, e também ofende o princípio da dignidade da pessoa humana.

Portanto, é possível afirmar que grande parte dos juristas são contrários a esse instrumento contratual.

3 CONCLUSÃO

Em conclusão, a reforma trabalhista de 2017 adicionou na legislação o contrato intermitente que é mais benéfico aos empregadores, no entanto trás algumas dúvidas dos juristas quanto a constitucionalidade em razão estabilidade financeira e a dignidade dos trabalhares. No entanto, a solução só ocorrerá após o julgamento do STF que está previsto para 13/09/2024.

REFERÊNCIAS

Barbosa Filho, F. de H. (2017). A crise econômica de 2014/2017. *Estudos Avançados*, 31(89), 51–60. <https://doi.org/10.1590/s0103-40142017.31890006>

RESENDE, Ricardo. *Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2023. E-book. ISBN 9786559648719. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559648719/>. Acesso em: 10 set. 2024.

MARTINS, Sergio P. *Direito do trabalho*. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2023. E-book. ISBN 9786553627475. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553627475/>. Acesso em: 10 set. 2024.

Totvs, E. (2024, April 30). Contrato intermitente: como funciona, direitos garantidos e mais. TOTVS. <https://www.totvs.com/blog/gestao-para-assinatura-de-documentos/contrato-intermitente-2/>

Cecatto, C. (2023, February 8). O que é Trabalho Intermitente: como funciona, vantagens e direitos! Exame Admissional; SSO Acessoria em Segurança & Saúde Ocupacional. <https://sso.com.br/2023/02/08/trabalho-intermitente/>

Supremo Tribunal Federal. (n.d.). Jus.br. Retrieved September 11, 2024, from <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5317595>Obs: Inserir todo material consultado no trabalho. Seguir as regras da ABNT e do Manual de Normalização da Toledo Prudente, disponível no link: <https://www.toledoprudente.edu.br/sistemas/imagens/documentosOficiais/4/Manual-de-Normalizacao--2024.pdf>.