



# Trabalho intermitente: Entre a inovação e a precarização

Alan Jorge P. Sales<sup>1</sup>

Débora da Silva de Oliveira<sup>2</sup>

## RESUMO

Em 2017, a reforma trabalhista alterou o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, propondo atualizar mecanismos das relações de trabalho e valorizar a negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores com o objetivo de superar os altos índices de desemprego e combater a informalidade da mão-de-obra. Nesse sentido, uma das medidas concretizadas foi a formalização do trabalho intermitente, objeto de estudo do presente artigo através dos princípios constitucionais e do direito do trabalho, aliados aos mais recentes estudos sobre

essa modalidade do contrato ponderando sobre a sua dimensão social, salarial e sua influência na vida pessoal do trabalhador. A imprecisão do texto normativo revela uma desregulamentação de direitos trabalhistas transvestida na flexibilização em prol da “modernização”, notadamente abrindo margem à precarização do trabalho e das normas protetivas do trabalhador.

**Palavras-Chave:** Trabalho intermitente. Reforma trabalhista. Salário. Jornada de trabalho. Dignidade da pessoa humana.

<sup>1</sup>Graduando em Direito pela Universidade de Brasília - UnB

<sup>2</sup>Graduanda em Direito pela Universidade de Brasília - UnB

## INTRODUÇÃO

Ao longo da história o trabalho humano remunerado tem sido a principal fonte de subsistência socioeconômica e instrumento de identificação social do trabalhador. Contudo, sendo o seu fundamento de valor o próprio homem, a fonte do trabalho é a própria dignidade do trabalhador numa dimensão subjetiva. Essa concepção tem como objetivo afastar a perseguição desmedida por lucro e a lógica mercadológica do trabalho, exigindo não apenas o dever de abstenção de atos que atentem contra a dignidade humana, mas uma atuação positiva para a sua proteção e garantia do mínimo existencial.

A Constituição Federal dispõe de um rol de garantias aos trabalhadores urbanos e rurais que apresentam certa rigidez quanto as alterações no contrato de trabalho, sobretudo as lesivas, promovendo a valorização do ser humano ao mesmo tempo que proporciona instrumentos para que o trabalhador alcance a igualdade esperada entre os sujeitos de uma relação trabalhista.

Por outro lado, o legislador constituinte também previu a flexibilização de alguns desses direitos sociais em nome da tutela jurídica do emprego e da necessidade de adaptar direitos e deveres a conjuntura. Ainda nesse cenário, não é raro que a flexibilização seja confundida com a desregulamentação das normas

trabalhistas quando em situações de aumento do desemprego e empregos informais somados as crises político-econômicas. Fato que desvirtua o fundamento principal do direito do trabalho que é a proteção da figura do trabalhador.

Diante desse panorama, serão apresentadas considerações quanto ao salário e a jornada de trabalho na vigência do contrato intermitente inserido formalmente no ordenamento jurídico brasileiro através da reforma trabalhista. Esses direitos sociais foram substancialmente afetados por essa modalidade de contrato e sobram questionamentos sobre a garantia

mínima da dignidade humana através da formalização do trabalho intermitente nos moldes da reforma trabalhista.

A partir daí buscou-se também refletir sobre a multa como medida disciplinar e a sua compatibilidade

com o direito do trabalho, sobretudo com o princípio da irredutibilidade salarial, expressamente assegurado pela Constituição Federal.

Desta forma, a relação de emprego regida pelo contrato de trabalho intermitente será posta em análise diante de instrumentos que promovem a dignidade do trabalhador em compromisso com uma sociedade justa e menos desigual.

“Em tempos de crises econômicas não é raro que o primeiro ramo do direito a sofrer com efeitos negativos seja o Direito do Trabalho”

### A jornada e o salário mínimo no trabalho intermitente

Em tempos de crises econômicas não é raro que o primeiro ramo do direito a sofrer com efeitos negativos seja o Direito do Trabalho. Edificadas sobre altos níveis de desempregos as ideias de flexibilizações brotam em momentos que os trabalhadores estão mais vulneráveis e o poder de barganha da classe empregadora aumenta substancialmente. Neste cenário, por meios eticamente duvidosos, há movimentações substanciais dos empresários nos parlamentos para os desonerar o máximo possível nas relações de emprego e transferir o quanto for viável de ônus para o empregado.

Nivelada com essa tendência de flexibilização operou-se no Brasil a reforma trabalhista, que inseriu, dentre outras mudanças, a modalidade de contrato de trabalho intermitente no rol de contratos de trabalhos possíveis de serem realizados.

A declarada motivação para a adição dessa modalidade de contrato na legislação trabalhista brasileira é a de que seria possível aumentar o número de postos de trabalho e de regularizar determinadas relações empregatícias que já se davam por esse modo, mas somente não eram abarcadas pela legislação.

Independentemente da motivação, alegada ou obscura, para a introdução do contrato de trabalho intermitente na legislação brasileira é necessário que se faça uma análise acurada se tal trabalho pode ser considerado digno, capaz de cumprir com a função social

do trabalho e de manter o empregado no padrão mínimo civilizatório aceitável. A simples criação de postos de trabalho sem o patamar mínimo de dignidade não interessa a nenhuma sociedade minimamente civilizada. Necessário se considerar que “[...] apenas o trabalho exercido em condições dignas é tido como instrumento capaz de consolidar a identidade social do trabalhador e de promover sua emancipação coletiva” (DELGADO, 2015, p. 183).

Dignidade, no âmbito trabalhista, deve permear todas as relações e institutos que envolvem os contratos de trabalho. Aspectos fundamentais disso são o salário, como contraprestação ao trabalho e constituidor da onerosidade intrínseca da relação empregatícia, e a jornada, entendida, até então, no direito brasileiro, como o tempo em que o empregado está efetivamente trabalhando ou à disposição do empregador aguardando para receber ordens. Esses dois elementos, de necessária regulação estatal para garantia de patamar civilizatório das relações de emprego, sofreram substanciais alterações com a inclusão do contrato de trabalho intermitente no ordenamento jurídico pátrio.

Trata-se de modalidade de contrato de trabalho em que a não eventualidade deixa de ser pressuposto necessário da relação empregatícia, havendo alternância de período de prestação de serviço e de inatividade, este último não sendo um período de trabalho efetivo, não será considerado tempo à disposição do empregador e, portanto, sem a percepção de pagamento para o empregado que fica em *stand-by* aguardando ordens

do empregador e que pode, nesse período, prestar serviços a outros contratantes.

O trabalho intermitente cria uma “zona cinzenta” (SUPIOT *et. al.*, 2003, p. 101-102) entre o tempo de trabalho e o tempo livre, mudando a concepção de trabalho e organização do tempo. Apresentam-se os primeiros problemas quando refletimos sobre o que se qualifica como tempo “livre” e identificamos características de tempo à disposição do empregador. Isto porque o tempo em que o trabalhador permanece disponível para responder à chamada do empregador não se configura como tempo livre ou tempo de trabalho efetivo, e sim como um terceiro tempo, à disposição, no aguardo de chamamento ao trabalho, pois o trabalhador não é inteiramente dono do seu tempo e da sua pessoa<sup>3</sup>.

“A Lei n. 13.467/2017 tenta criar conceito novo: a realidade do tempo à disposição do empregador, porém sem os efeitos jurídicos do tempo à disposição” (DELGADO, 2017b, p.154). A regra geral considera como serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição, aguardando ou executando ordens. A situação que exclui o período de inatividade da efetiva disponibilidade do trabalhador ao empregador prejudica o cômputo da duração do trabalho.

“Lidos, apressadamente e em sua literalidade, os novos preceitos jurídicos

parecem querer criar um contrato de trabalho sem salário. Ou melhor: o salário poderá existir, ocasionalmente, se e quando o trabalhador for convocado para o trabalho, uma vez que ele terá o seu pagamento devido na estrita medida desse trabalho ocasional” (DELGADO, 2017b, p.155). Decorre necessariamente disto que o emprego intermitente não é apenas desvantajoso quando levamos em conta sua jornada extremamente elástica e imprevisível, mas fere gravemente um dos principais conceitos atrelados ao trabalho: o salário.

A Constituição Federal traz em seu art. 7º, IV todas as necessidades humanas que deveriam ser satisfeitas por meio do salário mínimo, prevendo literalmente:

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

É indiscutível que o salário mínimo brasileiro jamais foi capaz de atender todas as necessidades básicas citadas pela Constituição Federal, mas a sua previsão, por meio de um valor mensal, sempre foi garantia básica de que o empregado jamais poderia

<sup>3</sup>ALBINO MENDES BAPTISTA in “Tempo de trabalho efetivo, tempos de pausa e tempo de «terceiro tipo»”, Revista de Direito e Estudos Sociais, Jan.-Março, 2002, p.41, refere que “Na verdade, os tempos de «astreintes» não são nem tempos de trabalho efetivo nem de repouso. **É que o trabalhador não é inteiramente dono do seu tempo e da sua pessoa**, pelo que importa preservar a duração mínima de repouso diário de 11 horas consecutivas.”

receber menos, consistindo em garantia de previsão mínima de ganhos mensais por parte do obreiro.

O contrato de trabalho intermitente rompe drasticamente com essa garantia. O empregado não apenas deixa de fazer jus ao salário mínimo mensal - sendo devido apenas ao salário mínimo hora - como perde totalmente o controle de sua renda, agora que essa passa a estar atrelada à estrita necessidade do empregador. Desconsiderou-se nessa modificação legislativa que existem necessidades humanas contínuas e que precisam de uma renda fixa, determinada e certa para serem supridas, fazendo com que o trabalhador precise ter ganhos previsíveis e constantes para suprir tais necessidades (NOGUEIRA, 2017).

Agrava a imprevisibilidade dos ganhos do empregado a omissão da reforma em prever número mínimo de horas mensais para a convocação do obreiro ao trabalho. Tal previsão, ainda que não sanasse os demais problemas dessa modalidade de contrato de trabalho, garantiria para o empregado a previsão de um valor mínimo remuneratório mensal, já que esse passou a ficar atrelado às horas efetivamente trabalhadas. Outro fator criado por essa omissão legislativa, aqui considerado um dos aspectos mais graves do contrato intermitente, é a possibilidade de que hajam meses em que o empregado não seja convocado ao trabalho, o que cria a assustadora possibilidade de uma pessoa empregada, com contrato vigente, amparada pela lei, simplesmente não receba salário em determinados meses, porque seu trabalho não foi “necessário” para o empregador,

rompendo com uma das premissas fundamentais do salário mínimo “[...] de que ninguém que trabalha para viver deve criar sua família na pobreza” (MEDEIROS, 2005, p. 14).

A existência do salário mínimo e a necessidade de previsão de ganhos mensais por parte do empregado, para que possa se planejar e ter o mínimo aceitável de qualidade de vida, não constitui apenas elemento econômico-financeiro, sendo peça fundamental na efetivação da dignidade do trabalho e do trabalhador, uma vez que constitui elemento chave na extirpação dos grandes índices de desigualdade sociais presentes no Brasil, sendo certo que em ambientes onde impera a desigualdade a efetivação da dignidade é escassa.

“As desigualdades socioeconômicas que marcam a sociedade brasileira resultam da opção de crescimento econômico



concentrado” [...], “reestruturação produtiva, principalmente levado a cabo pelos interesses das empresas, pode agravar o problema com trabalhadores sem nenhum tipo de proteção social ou coletiva. É essa a situação de desemprego estrutural que pressiona para baixo a taxa de salário, aumenta o poder de barganha dos empregadores e enfraquece ainda mais o poder dos sindicatos para atuarem na regularização dos salários”. (LÚCIO, 2005, p. 177-178).

Ocorre que o salário mínimo, como um direito do trabalhador urbano e rural previsto na Constituição Federal, tem potencial para melhorar a distribuição de renda do Brasil através da ampliação do mercado de consumo interno renovado pela disponibilidade e aumento de renda do trabalho, e que também resulta no fortalecimento da economia brasileira.

“A política de valorização do salário mínimo deve ser contínua, principalmente porque o país segue resistentemente desigual. É preocupante quando, do ponto de vista de sistema produtivo, a política ainda é refém da armadilha de uma estrutura produtiva de baixos salários” (DIEESE, 2017, p.3), ou no caso do trabalho intermitente, o salário decorre de situações ocasionais. Em termos práticos, inviabiliza a melhoria na condição de vida desses trabalhadores intermitentes dando continuidade a uma situação de desigualdade social no país.

Há, aqui também, claro encargo por parte do trabalhador dos riscos do empreendimento, uma vez que ele só receberá quando seu trabalho for útil no estabelecimento, fazendo com que arque indiretamente com uma eventual deserção de demanda do negócio. O empregador deixa de ter de arcar com o trabalhador que vai ao posto de trabalho, mas fica ocioso por falta de demanda. No contrato intermitente esse risco é transferido ao trabalhador, sendo que quando não há demanda de clientes na atividade econômica conseqüentemente não há demanda de trabalho e assim o trabalhador não será convocado e não perceberá remuneração, pagando com seu próprio sustento a falta de demanda do negócio que jamais deveria ser obrigado a sustentar os riscos.

#### O perfil do possível trabalhador intermitente

Inconcebível se tratar dessa modalidade de contrato de trabalho sem que seja abordado quais trabalhadores serão o “público-alvo” do trabalho intermitente. Delgado, ao tratar das diretrizes de inserção dos trabalhadores no mundo do trabalho em tempos recentes, concluiu, *in verbis*:

Na atual conjuntura, a inserção dos trabalhadores nas empresas passa a ocorrer das seguintes formas: no caso dos trabalhadores sem qualificação ou semiqualeificados, por meio de formas precárias, mediante processos de subcontratação e de contratação



ESCOLA JUDICIAL

a prazo determinado – com ênfase para a contratação via terceirização trabalhista; no caso dos trabalhadores altamente qualificados, mediante contratos de trabalho que garantem certa estabilidade e diversificado rol de direitos trabalhistas. (DELGADO, 2015, p. 165).

O trabalhador com alto nível de instrução e qualificação está sempre em busca de trabalhos que lhe ofereçam o máximo de garantias contratuais. Além disso é uma mão de obra desejada por grande parte do mercado pela sua indissociável escassez e necessidade em negócios estáveis. Esses trabalhadores, não somente pela oferta relativamente farta de emprego, mas também pelo seu maior conhecimento e consciência acerca dos direitos trabalhistas devidos, são inseridos no mercado de trabalho com elevado grau de estabilidade e considerável rol de direitos trabalhistas, além de possuírem condições de negociação mais favoráveis vis-à-vis com o empregador.

Noutro sentido, o trabalhador com baixo nível de instrução e sem experiência de mercado, com poder de negociação quase nulo, está mais disposto a aceitar ofertas de emprego sem garantia de estabilidade e/ou com rol no mínimo legal possível de direitos trabalhistas. O mercado é ciente da condição desses trabalhadores e de que estão dispostos a se submeterem a trabalhos em condições mais precárias para se verem empregados, se valendo disso para ofertar-lhes postos de

trabalho com garantias mais escassas e mais precárias, os quais empregados com maior nível de instrução dificilmente aceitariam.

Encaixando-se com perfeição nesse cenário, o trabalho intermitente não atingirá o trabalhador instruído e com elevado poder de negociação do alto estrato da sociedade, mas sim a base da pirâmide social do emprego: os trabalhadores com menor grau de instrução, pouco poder de negociação, e praticamente nenhuma experiência. O conjunto é agravado pela necessidade voraz de empregabilidade que tal camada da sociedade possui, uma vez que, geralmente, sua força de trabalho é o único meio de renda disponível. Recusar um trabalho, mesmo que nessas condições, pode significar o comprometimento incalculável do sustento próprio e familiar.

Se por um lado um dos perfis atraídos ao trabalho intermitente são aqueles sem nenhuma experiência de mercado, por outro, esse perfil de empregado não deve interessar aos propósitos do empregador que optar por essa modalidade. O trabalho intermitente, pela sua natureza eventual e de transitoriedade recorrente<sup>4</sup>, necessita que o empregado já tenha domínio das técnicas que precisam ser utilizadas para a realização de tal atividade. O empregado será chamado a trabalhar em momentos de alta demanda e de extrema ocupação por parte dos empregados e das chefias do estabelecimento, o que inviabiliza um processo linear de aprendizagem e aquisição de experiência laboral, pela indisponibilidade de pessoal para lhe ensinar

---

<sup>4</sup>Conceito de autoria própria. Transitoriedade recorrente é a ideia de que, mesmo que não seja ininterrupta no tempo, a condição que cria a necessidade do trabalhador intermitente no posto de trabalho voltara a acontecer diversas vezes ao longo da vigência do contrato de trabalho.

o ofício.

Há um “[...] rompimento com a linha de continuidade que deve existir para atualização constante e melhoria da qualidade profissional dos trabalhadores [...]” (NOGUEIRA, 2017, p.128). O trabalhador que deixa de ir com certa frequência ao posto de trabalho na mesma medida deixa de se atualizar sobre o processo produtivo e de aperfeiçoar as técnicas laborais já utilizadas. Cria-se uma categoria de trabalho com dificuldades nítidas ao alcance da excelência, que deve ser prezado nos ambientes de produção, e com óbice à aquisição de experiência e aprendizado eficiente, tão caros ao mercado de trabalho.



Além disso, a intermitência da presença do empregado no ambiente de trabalho cria óbice intransponível de identidade do obreiro com o ofício e com a cultura da empresa. Nesse viés, há perda tanto para o empregado

quanto para o empregador, uma vez que “[...] o processo de construção da identidade social do homem pelo trabalho é desestabilizado em favor da instrumentalidade do ofício” (DELGADO, 2015, p. 21) pela dificuldade criada à identificação do obreiro com seu trabalho em prol da estrita necessidade de mão de obra não constante e barata.

Para o empregador, constata-se prejuízo na medida em que o empregado que se identifica com a cultura da empresa e se sente inserido no processo produtivo é mais produtivo e mais eficiente, trabalhando com afinco para ver seu trabalho reconhecido, o que é obstado quando o trabalhador deixa de ir com recorrência ao posto de trabalho, tornando sua convivência com os demais empregados e com a cultura da empresa precária, fazendo com que se dificulte ou impossibilite a identificação do obreiro com a empresa. Há perda mútua, mas que será suportada pelos empregados pelo barateamento indubitável da mão de obra por parte desse tipo de contrato.

### A não intermitência da atividade

Como toda legislação que é feita às pressas e visando apenas garantir apoio ao governo por parte de determinada camada da sociedade, a reforma trabalhista foi feita de modo atrapalhado e sem a consulta devida aos especialistas do ramo, resultando numa reforma imprecisa e com falhas técnicas que poderiam ter sido evitadas.

Decorrendo dessa imprecisão, a inclusão da modalidade de trabalho intermitente apresenta um problema que poderia ter sido minorado, mas acabou sendo expandido:



a não vinculação do trabalho intermitente à intermitência da atividade. Ao contrário, o texto da lei diz expressamente que o trabalho intermitente independe do tipo de atividade do empregado e do empregador, excluindo apenas os aeronautas, porque são regidos por legislação própria.

A falta de limitação das atividades passíveis da celebração desse tipo de contrato expande de maneira incontrolável a modalidade de contrato de trabalho mais precária dentre as possíveis. O legislador teve a possibilidade de se guiar pelo contrato de trabalho por prazo determinado, quando vincula sua celebração a natureza transitória da atividade ou ao contrato de experiência, mas preferiu não impor qualquer limitação ao trabalho intermitente, deixando expresso que independe do tipo de atividade, impossibilitando qualquer brecha argumentativa que visasse minimamente atenuar os efeitos de tal modalidade de labor.

Não se justifica, sob nenhum viés argumentativo-lógico, a utilidade e necessidade de celebração de contrato de trabalho intermitente em atividades que não compartilham da mesma característica. Algumas atividades, como o setor hoteleiro e empreendimentos litorâneos, são intermitentes por natureza, havendo alternância de períodos de alta e baixa demanda, cenário em que seria justificável a celebração do contrato intermitente para que não se faça necessário recrutar novos empregados temporários toda vez que o período de atividade intensa chegar. Noutro sentido, empreendimentos com demandas estáveis e recorrentes não têm necessidades reais de firmar esse tipo

de contrato, haja vista que o padrão de demanda é facilmente percebido e é dever do empreendedor/empregador adequar a força de trabalho à demanda do negócio, não havendo justificativa lógica para tal se não o barateamento e a precarização da mão de obra com nítidos traços de mercantilização do trabalho.

### **A multa e o limite do poder disciplinar**

No contexto das relações de trabalho, um dos efeitos do contrato é o poder empregatício que em suas várias dimensões - diretiva, regulamentar, fiscalizatória e disciplinar - e concentradas na figura do empregador é exercido na condução da empresa, especialmente das prestações de serviços. “O Poder disciplinar é o conjunto de prerrogativas concentradas no empregador dirigidas a propiciar a imposição de sanções aos empregados em face do descumprimento por esses de suas obrigações contratuais.” (DELGADO, 2017a, p. 749).

Explica Delgado (2017a, p. 749) que, embora o poder disciplinar por vezes é considerado como mera consequência do poder de direção, aquele está inserido numa lógica de ilícito trabalhista, sanção e procedimento punitivo. Na vigência do contrato, o trabalhador tem algumas obrigações de fazer, sendo a principal delas a prestação de serviços, da qual decorre a obrigação de assiduidade. A legislação trabalhista brasileira prevê as hipóteses em que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário, mas também prevê punições as faltas do empregado.

Entretanto, o poder disciplinar sofre limitações do próprio princípio da proteção do trabalhador. Por essa razão, a sanção deve ser razoável e proporcional à falta do obreiro. A legislação trabalhista prevê penalizações na seguinte ordem: advertência, suspensão disciplinar e demissão por justa causa. Devendo ser observado o contexto, a gravidade da falta, a imediatidade, *o non bis in idem* e a não discriminação, para aplicação da pena mais adequada caso a caso.

No trabalho intermitente, 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. Ocorre que, não pode haver norma regulamentadora de multa pecuniária na relação empregatícia sem que a mesma não viole a irreduzibilidade salarial, e por consequência, também transfira para o trabalhador o risco da atividade econômica.

A Constituição Federal garante ao trabalhador urbano ou rural um rol mínimo de direitos trabalhistas que deve estar presente em todas as relações individuais de trabalho, independentemente da vontade dos interessados. A irreduzibilidade do salário, presente no referido rol, tem caráter protecionista e impede a modificação lesiva do contrato de trabalho. A consequência dessa rigidez do sistema legal é a nulidade de alterações ilícitas das condições de trabalho.

Embora a legislação trabalhista vede as

alterações lesivas ao contrato de trabalho e fortaleça o princípio geral da inalterabilidade dos contratos - *pacta sunt servanda*, a Constituição Federal também prevê exceções ao permitir a flexibilização das condições mínimas de trabalho, na questão salarial decorre de convenção ou acordo coletivo. Isto porque o contrato de trabalho, que tem caráter sucessivo, está sujeito às mudanças fáticas no decurso do tempo que atingem tanto a empresa como o trabalhador.

Ressalta-se, novamente, que não se pode confundir a flexibilização com a desregulamentação das normas de trabalho que deixa o trabalhador desprotegido. É comum que com a crise econômica, somada ao crescente desemprego, a solução para os problemas seja através da confusão destes conceitos simulando uma previsão constitucional. Consequência da negligência ao fundamento principal do direito do trabalho, que é a proteção da figura do trabalhador ao proporcionar meios para que este alcance a igualdade proporcional entre os sujeitos da relação e uma vida compatível com a dignidade da pessoa humana.

Sendo assim, exceto quando era prevista a multa salarial para os atletas profissionais de futebol, como medida disciplinar pela Lei n. 6.354/1976 revogada pela Lei n. 12.395/2011, a pena pecuniária não encontra mais suporte no direito do trabalho por violar diretamente o princípio da intangibilidade salarial e ser manifestamente inconstitucional.

Além disso, o estabelecimento da multa como pena pecuniária transfere ao empregado os riscos da atividade econômica



e a responsabilidade por prejuízos que a empresa pode vir a ter com sua ausência. Caracterizando abuso do poder de mando e gestão do empregador, prática também vedada pelo princípio da intangibilidade salarial.

Mais grave do que a previsão da multa em si, que representa nítida tentativa de trazer institutos do direito civil ao direito do trabalho, o permissivo de compensação trazido pelo artigo 452-A, §4º gera situação mais gravosa e de maior risco para o obreiro. Cria-se a possibilidade de o empregador pode voltar a chamá-lo, após a falta que originou a multa, para trabalhar somente no tempo necessário para o pagamento da referida penalidade, criando possibilidade de que haja dia de trabalho sem remuneração pelo trabalho realizado e com único objetivo de pagar dívida contraída na relação de emprego. Tal contexto nos faz retornar à época mais selvagem do início das relações empregatícias, em que o empregado contraía dívidas advindas da própria relação de emprego e se via preso numa eterna cadeia de trabalhar para pagar suas dívidas ao mesmo tempo que continuava a contraí-las de maneira inevitável e incontrolável.

Dessa forma, se revela incompatível com o ordenamento jurídico trabalhista e com qualquer ideia de trabalho justo e digno a estipulação de sanção pecuniária ao trabalhador que deixa de ir ao posto de trabalho após aceitar a oferta. Essa ideia se revela ainda mais grave quando se constata que a previsão inicial da referida multa não é apenas de desconto salarial, apesar de haver essa permissão, mas de constituição de dívida do empregado em prol do empregador, ideia

até então rechaçada pela legislação e pela jurisprudência trabalhista. Revela-se, assim, a total incompatibilidade dessa penalidade com o complexo legal dignificante do trabalho humano.

### Conclusões

É indubitável que o Direito do Trabalho não pode ficar estagnado no tempo, devendo acompanhar as evoluções e os aperfeiçoamentos da sociedade. Entretanto, não se pode querer “modernizar” uma área tão fundamental e abrangente da vida em sociedade de modo que se ignore seus princípios fundantes e tente mudar totalmente a lógica protetiva envolta.

Conclui-se, com o presente artigo, que o trabalho intermitente é modalidade anômala de contrato de trabalho que deturpa toda a lógica protetiva e de continuidade que existia no ordenamento trabalhista. Desconsidera os próprios pressupostos necessários para a configuração da relação de emprego, flexibilizando a não eventualidade, transferindo parte dos riscos da atividade econômica para o empregado e enfraquecendo a onerosidade.

Se existia uma necessidade patente de inclusão de tal modalidade contratual na legislação trabalhista, que fosse feita de modo correto e cuidadoso. Era necessário que se incluísse como requisito para a celebração de tal modalidade de contrato a intermitência da atividade, e que se tivesse trazido norma imperativa do mínimo de horas que o empregador deve chamar o empregado por mês para garantir ao obreiro o mínimo

necessário para sua subsistência, que necessita de verbas previsíveis para ser suprida e não goza de intermitência alguma.

Modernização não pode ser confundida, sob hipótese alguma, com precarização e desregulamentação. O direito do trabalho deve sempre evoluir de modo a garantir a melhoria da condição do trabalhador, qualquer alteração legislativa que vá em sentido oposto merece cuidadosa análise e enérgico rechaço quando prejudicial às relações de trabalho.

O trabalho intermitente ainda está no ordenamento jurídico brasileiro em sua fase embrionária e sendo questionado em nível doutrinário e jurisdicional, mas é na fase inicial dos institutos que se deve domá-los a fim de evitar que percam o controle e causem prejuízos de difícil reparação. Neste sentido, espera-se que o presente artigo atinja seu objetivo de causar maior reflexão acerca dos reflexos que o contrato de trabalho intermitente causará na vida dos trabalhadores.

### Referências bibliográficas

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília. Presidência da República, [2016]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 27 set. 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito de Trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito**

**Fundamental ao Trabalho Digno**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2015a.

\_\_\_\_\_. **A reforma trabalhista no Brasil com comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017b.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. (DIEESE). **Política de Valorização do salário mínimo**: depois de 20 anos, reajuste fica abaixo da inflação (INPC). Nota técnica. n. 166, jan. 2017. Disponível em: <https://bit.ly/2SuHljf>. Acesso em: 27 set. 2018.

LÚCIO, Clemente Ganz. **No mínimo, o máximo para a dignidade**: Diretrizes para uma política de valorização do salário mínimo. Campinas, São Paulo: Unicamp. Instituto de Economia, 2005.

MEDEIROS, Carlos Aguiar de. **Salário mínimo e desenvolvimento econômico**. In: BALTAR, Paulo Eduardo de Andrade; DEDECCA, Claudio Salvadori; KREIN, José Dari. **Salário mínimo e desenvolvimento**. Campinas, São Paulo: UNICAMP, Instituto de Economia, 2005.

NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. O Contrato de Trabalho Intermitente na Reforma Trabalhista Brasileira: contraponto com o modelo italiano. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, SP, n.51, p. 127-148, 2017.

SUPIOT, Alain et. al. **Transformações do Trabalho e Futuro do Direito do Trabalho na Europa**. Coimbra: Coimbra Editora, 2003.

