

(DES)VANTAGENS DO TRABALHO INTERMITENTE

Diva Domingues da Silva Trindade¹
João Hélio Reale da Cruz²
Vania Montalvão³

RESUMO

O presente artigo busca em seu conteúdo discorrer sobre o trabalho e as relações de trabalho. Mostrar suas vantagens e desvantagens, como também fazer um comparativo, com alguns países europeus, desse novo regime de contratação. Para isso é necessário compreender princípios do direito trabalhista como também as mudanças que ocorreram, nesse âmbito, a partir da Lei nº 13.467, de julho de 2017. Para realização do trabalho foi utilizada pesquisa bibliográfica, por se evidenciar a metodologia mais adequada. O trabalho intermitente no Brasil ocorre de maneira que o trabalhador não possui garantia de serviço, automaticamente não possui garantia de recebimento. Essa nova maneira de contratação poderá diminuir o índice de desemprego, no entanto, não preserva a qualidade de vida dos trabalhadores. A perspectiva dessa nova lei apresenta vantagens e desvantagens, sendo necessário avaliar a viabilidade da empresa manter funcionários, bem como o empregado refletir sobre o bônus e ônus dessa forma de contrato.

Palavras-chave: Trabalho intermitente. Lei nº13.467. Relações de trabalho. Direito trabalhista.

INTRODUÇÃO

Este artigo aborda, os reflexos do trabalho intermitente nas relações de trabalho. O trabalho intermitente surgiu no Brasil, quando foi promulgada a Lei nº13.467, de julho de 2017. Esse novo tipo de regime de trabalho pode ser considerado como uma forma de contrato por tempo indeterminado, onde há alternância da prestação de serviço. O trabalhador passa a não ter jornada fixa na empresa e pode possuir vários contratos simultâneos.

¹ Acadêmica do 10º período do curso de Administração da Universidade do Estado da Bahia (UNEB) - DEDC CAMPUS XII. Farmacêutica pela Universidade Federal da Bahia (UFBA). E-mail: divatrindade@hotmail.com

² Orientador. Universidade do Estado da Bahia (UNEB) - DEDC XII. Mestre em Direito – UNESA-FG (Minter). Especialista em Direito Processual pela Universidade Estadual de Santa Cruz (UESC). Professor da UNEB e FG, Analista Judiciário – TRE. E-mail: jrcruz@uneb.br

³ Professora da disciplina TCC II. Universidade do Estado da Bahia (UNEB) - DEDC XII. Mestra em Tecnologia Ambiental pelas Faculdades Integradas de Aracruz (ES). Especialista em Administração Mercadológica (UNA-BH). Coordenadora do Projeto Planeta Sustentável – Linha de pesquisa: Gestão Ambiental. E-mail: vmontalvao@uneb.br

É de fundamental importância elucidar os pontos principais dessa proposta, para poder apontar seus possíveis benefícios ou falhas, e analisar as variáveis tanto na ótica do empregador quanto do trabalhador. Por ser um assunto recente, não há divulgação de muitas bibliografias sobre o tema tratado, então é necessário ampliar os conhecimentos a respeito do mesmo para que sirva de base para outros estudos, auxiliando empregados e empresários, particularmente no sentido de embasar a viabilidade desse tipo de contrato nas empresas. Desse modo, quais são as vantagens e desvantagens do trabalho intermitente?

O presente trabalho, por sua vez, tem como objetivo conceituar direito do trabalho, definir trabalho intermitente, conhecer a legislação pertinente após a Reforma Trabalhista apresentar os prós e contras e identificar se há ganhos do governo a partir da nova forma de contratação. Para isso foi realizada uma pesquisa bibliográfica através de artigos, livros e monografias.

2 Direito do trabalho

O direito do trabalho estuda as relações de emprego, para Nascimento (2013, p. 308) “o direito do trabalho tem sido mais vivido do que conceituado, o que não impede se faça a tentativa de sua compreensão”, dessa forma, para introduzir o tema é necessário trazer à tona conceito de direito do trabalho:

É o conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho de trabalho subordinado e situações análogas, que visa assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas. (MARTINS, 2015, p.397).

O direito do trabalho se utiliza das normas para mediar as relações entre empregado e empresa. Segundo Nascimento (2013, p. 317) o direito do trabalho é:

O ramo da ciência do direito que tem por objeto as normas jurídicas que disciplinam as relações de trabalho por elas indicadas, determinam os seus sujeitos e as organizações destinadas a sua proteção, em sua estrutura e atividade.

Conforme a definição do autor citado, pode-se perceber que o direito do trabalho possui alguns princípios que são: a proteção do trabalhador contra possíveis abusos, sua irrenunciabilidade de direitos e a continuidade da relação de trabalho, condições que são de certa forma negligenciadas no contrato intermitente. Nessa modalidade de contrato existem certas atitudes em que o trabalhador fica desprotegido, ao renunciar seus direitos, pois aceita um trabalho não assalariado e descontinuado.

As normas que compõe o direito trabalhista segundo Nascimento (2013) seriam: a Constituição, a Consolidação de Leis Trabalhistas (CLT) e acordos coletivos; Sujeitos, no caso empregado e empregador e a Organização, que é responsável por colocar em prática os direitos, ou seja Ministério do trabalho.

A definição de trabalho “é a atividade pela qual o ser humano utiliza sua energia física e psíquica com a finalidade de produzir bens para satisfazer suas necessidades” (COTRIM, 2008, p.227). A atividade para se considerar trabalho precisa suprir as necessidades do funcionário. Neste contexto, o trabalho intermitente não suprirá tais necessidades, considerando que o trabalho é um meio de subsistência para aquele trabalhador, pois irá prover o bem-estar dele e da sua família.

(...) os direitos sociais, como dimensão dos direitos fundamentais do homem, são prestações positivas proporcionadas pelo Estado direta ou indiretamente, enunciadas em normas constitucionais, que possibilitam melhores condições de vida aos mais fracos, direitos que tendem a realizar a igualização de situações sociais desiguais. (SILVA, 2015, p. 288)

O direito trabalhista corrobora com os princípios do direito social, que em sua teoria afirma que se deve garantir uma melhoria da qualidade de vida do trabalhador, sendo portanto, de suma importância social para que não ocorram injustiças.

É necessário permitir que o empregado tenha condições dignas de vida, para Carvalho (2017), o direito do trabalho precisa ser visto de forma humana, pois, ele é realizado por pessoas. Dessa forma, o direito do trabalho se insere para

equilibrar períodos de desemprego ou incapacidade laboral. O direito do trabalho precisa ser visto como um mediador entre a empresa e o funcionário, o que pode ser ratificado também na citação de Silva (2015), dita anteriormente.

3 Trabalho intermitente no direito comparado

3.1 Trabalho intermitente na Itália

Na Itália o trabalho intermitente tem limitação etária, só é permitido para menores de 25 anos e maiores de 55 anos, e só ocorre em períodos predeterminados durante a semanas, mês ou ano. Se não houver acordo coletivo, é necessário acordo escrito incluindo a duração determinada ou indeterminada, cabendo ao Ministério do trabalho ratificar a veracidade. Só poderá prestar 400 dias em três anos para o mesmo empregador, caso contrário o contrato passa a ser integral e por tempo indeterminado. Com exceção de turismo, cargos públicos e entretenimento que poderão passar este período (KALED, 2019).

Santos (2018) ratifica o que foi explicado por Kaled (2019) e compara os tipos de contrato nos dois países, mostrando a discrepância existente, onde o italiano possui faixa etária delimitada, restrição caso seja contrato individual, prazo máximo de horas a serem trabalhadas para um mesmo empregador e subsídio que remunera o tempo que ele aguarda até responder uma chamada.

3.2 Trabalho intermitente em Portugal

Para estabelecer o trabalho intermitente, os portugueses precisam estabelecer a duração da prestação de serviço, a forma de duração, início e final do período, deve informar ao funcionário com 20 dias de antecedência, onde quatro meses serão consecutivos e não inferior a seis meses. No período de inatividade o trabalhador é remunerado em 20% do salário. É necessário informar o número anual de dias de trabalho em tempo integral e o período de inatividade (KALED, 2019).

Segundo o autor supracitado, só é permitido para o funcionário trabalhar 400 dias à cada 3 anos, caso ultrapasse esse limite, o funcionário passa a ser convidado a trabalhar como prestador de um contrato de trabalho efetivo. O trabalho intermitente em Portugal tem uma burocracia na qual se reserva certa segurança ao trabalhador, pois não acontece de forma aleatória e casual. A empresa provavelmente só contrata quando realmente precisa. No entanto esse tipo de contrato não vai servir para períodos de sazonalidade como é utilizado em outros locais.

3.3 Trabalho intermitente na Espanha

Na Espanha o contrato intermitente é definido como:

Contrato por tempo indeterminado que se estabelece para a realização de trabalhos que tenham característica de serem fixos e descontínuos (e que não se repetem em datas certas), dentro do volume normal de atividade da empresa. Segue o dispositivo ao fixar no caso de trabalho descontínuo que se repete em datas certas, é aplicável o regulamento do contrato a tempo parcial, celebrado por tempo indeterminado(...). A lei remete a regulamentação dos contratos intermitentes à negociação coletiva, que deverá fixar a forma de chamada ao trabalho. O trabalho fixo-descontínuo é aquele que é retirado de forma cíclica e intermitente, não devendo ser confundido com o trabalho eventual ou por obra ou por tempo determinado (ALVES, 2019, p.55).

Na Espanha o contrato se chama descontínuo e tem a característica de ter a data fixa, o que descaracteriza os contratos eventuais, que são incertos, ou temporários, que seriam apenas naquele período, por exemplo, na páscoa ou Natal. Esse regime de contrato na Espanha é utilizado nas redes hoteleiras durante a alta temporada, por exemplo, no verão quando as pessoas vão para a região litorânea, os hotéis e resorts já tem os funcionários contratados de forma descontínua para atendê-los nesse período. Normalmente essa convocação ocorre por ordem de antiguidade.

Os empregados se sentem seguros, pois quando a atividade volta a existir eles são convocados (COLNAGO, 2019). A vantagem dessa maneira de contrato para empresa é a diminuição de custos com treinamentos, pois os funcionários já tem *know-how* na empresa, já conhecem a visão e missão da mesma.

Da mesma maneira que o Brasil, na Espanha os funcionários podem ter outros empregos e possuem um contrato escrito. Com relação ao salário, os colaboradores descontínuos possuem os mesmos direitos que os colaboradores fixos. Em 2017 havia aproximadamente 200 mil trabalhadores espanhóis nesse regime de contratação no verão, segundo Salinas (2017).

3.4 Trabalho intermitente no Reino Unido

O Reino Unido adotou o regime de contrato zero hora, segundo Alves (2019), não possuem garantia se haverá serviço nem do salário que vai receber, situação muito parecida com a do Brasil. A grande diferença é que a maior parte desse regime de contrato é realizado como meio de complementação de renda e por extremos de idade. Então, diferentemente, a ideia desse contrato aqui do Brasil, lá no Reino Unido não seria usado como meio de subsistência e sim como renda extra. É uma situação que deixa os empregados vulneráveis e instáveis.

Trabalhadores da área da saúde argumentam que esse é um excelente tipo de contrato para aqueles que pretendem ingressar no mercado de trabalho, pois podem significar um sinônimo de liberdade e bom rendimento, pois a solução permite a continuidade nos estudos (COLNAGO, 2019, p. 30).

É importante sempre avaliar a categoria que está sendo atingida, pois como pode ser visto, para estudante e pessoas com objetivo de complementação de renda esse tipo de contrato é conveniente. Mas, como meio de subsistência familiar é complicado.

4 O trabalho Intermitente no Brasil

No ano de 2017 foi promulgada a Lei nº 13.467, de julho de 2017, sobre a Reforma Trabalhista. Ela remodelou vários pontos na legislação trabalhista e modificou o funcionamento do mercado de trabalho brasileiro. Questões como flexibilização de jornada de trabalho, flexibilização de remuneração, trabalho intermitente e mudanças na rescisão de contrato são alguns pontos que foram modificados.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) define trabalho intermitente no art. 443 e prevê que:

§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 inatividade, determinado em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

O trabalho intermitente é um tipo de contrato por tempo indeterminado de trabalho, ou seja, não se enquadra como contrato de experiência, onde há um período específico para avaliar a competência do funcionário para função. Não é contínuo, há alternância de prestação de serviço, ou seja, a pessoa pode ficar dias ou meses sem prestar o serviço e existe subordinação. No trabalho intermitente pode haver vários contratos simultâneos, com diferentes empresas, no entanto não haverá garantia que será chamado para realizar algum serviço nestas empresas.

O funcionário fica inativo até ser convocado pela empresa e essa convocação terá que ser feita com, no mínimo, três dias de antecedência pelo empregador, podendo ou não ser aceito pelo trabalhador, uma vez que ele pode estar em outra empresa, ou não aceitar por opção. O trabalhador tem o prazo de um dia útil para responder, neste período se a empresa não obtiver resposta, pode-se presumir que o colaborador não aceitou e isso não se caracteriza insubordinação. No entanto, caso o colaborador aceite e descumpra o acordo, acarreta a ele o pagamento de multa de 50% da remuneração prevista. O período de trabalho pode ser variável, de horas, dias ou semanas, a depender do acordado no contrato (CASSAR, 2018).

O contrato de trabalho intermitente deve ser feito por escrito e conter todas as informações de valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior à hora do salário mínimo, nem inferior a hora de trabalho dos funcionários que executam a mesma função. O colaborador receberá o valor das férias acrescidas de um terço, décimo terceiro salário proporcional, repouso semanal remunerado e também adicionais. Ao Fundo de Garantia e Tempo de Serviço (FGTS) e Instituto

Nacional de Seguro Social (INSS) será pago no final do mês um valor proporcional a quantidade de horas trabalhadas. O empregado tem direito a usufruir de 30 dias de férias após um ano de carteira assinada, podendo ser parcelada em três vezes, com pelo uma de quinze dias (CASSAR, 2018).

Segundo Lima (2018), antes da reforma trabalhista no contrato de trabalho o empregador tinha obrigação de fornecer algum serviço ao empregado contratado no período à disposição da empresa, o que hoje está defasado. O empregado atualmente não tem mais vínculo permanente com o empregador, porque poderá ter vários empregadores, e a empresa poderá diminuir sua folha de pagamento, com a desvantagem de não ter pessoas alinhadas com seus ideais. O país ganha, pois diminui o índice de desemprego, mas o valor recebido pelo trabalhador também será menor.

O conceito de trabalho intermitente mais objetivo e claro encontrado foi o dito pelo advogado e professor Paulo Sérgio João (2017, p.2), “o contrato de trabalho intermitente é um contrato sem garantias e sem obrigações”, pois não haverá garantia de que o empregador necessitará dos serviços do empregado, dessa forma a empresa não tem obrigações legais de chama-lo para remunerá-lo, como também, o empregador não tem garantia que o empregado vai aceitar a realização do serviço, uma vez que o mesmo não tem obrigação com a empresa. Mas é preciso deixar claro que o funcionário tem como direito a garantia ser prioritariamente convocado ao serviço, que funcionaria como se ele fosse um banco reserva da empresa.

Nos casos de aposentadoria, segundo Lima (2018, p. 77) “no regime de trabalho intermitente, chega-se ao ponto de ser possível, ao menos em tese, a hipótese de o empregado ter de pagar para trabalhar”. Isso seria possível caso o empregado opte por pagar a aposentadoria complementar, pois normalmente nesse regime eles recebem valor inferior ao salário mínimo e na hora de pagar a contribuição para aposentadoria precisa pagar a diferença de 8%.

Segundo Delgado (2017, p.154):

O contrato de trabalho intermitente, nos moldes em que foi proposto pela Lei da Reforma Trabalhista – caso lidas, em sua literalidade, as regras impostas por esse diploma legal -, busca romper com dois direitos e garantias jus trabalhistas importantes, que são da estrutura central do direito do trabalho: a noção de duração do trabalho (e de jornada) e a noção de salário.

Esse novo regime de contrato de trabalho fere o Princípio da Estabilidade Financeira do Trabalhador, ou seja, o trabalhador não tem como organizar financeiramente seus gastos para o seu salário, uma vez que o mesmo é variável. No entanto, a constituição garante que o funcionário receba o salário mínimo mensal (LIMA, 2017). Na prática, não há garantias que o funcionário será convocado e nem a quantidade de vezes, portanto, isso é meramente uma formalidade.

A grande ironia do trabalho intermitente seria a formalização dos antigos “bicos”, havendo assim a diminuição do índice de desemprego, ou seja, como diz João (2017, p. 2) “a lei permitirá o deslocamento de trabalhadores da estatística de desempregado para o emprego intermitente, (...) o emprego sem qualquer compromisso de prover renda”.

Segundo Carvalho (2017, p. 87), o trabalho intermitente ocorre de maneira bastante precária, uma vez que:

(...) prevalece a lógica que trata a mercadoria força de trabalho como se fosse um bem qualquer, que devesse ser remunerado meramente como um aluguel de serviços, independentemente das necessidades da pessoa que realiza o serviço durante o período em que ele é prestado (...) a maior parte dos que realizam esse tipo de trabalho hoje operam na informalidade, mas não fica claro qual o efetivo ganho de bem-estar social e legalizar a precariedade, além de uma mera mudança de forma. Em vez de ampliar possibilidades de formalização por meio de políticas públicas voltadas para a produtividade do trabalho, procura-se tornar legais trabalhos precários, sob o risco de precarizar trabalhos que hoje se encontram protegidos.

A legalização do trabalho intermitente, como pode ser ratificado pelos autores supracitados, foi uma forma de precarizar a mão de obra do trabalhador, na ilusão de diminuir o desemprego formal, no entanto pode aumentar a miséria e diminuir a qualidade de vida dos trabalhadores. Alguns funcionários que poderiam ser contratados em regime normal, passam a ser contratados em

regime intermitente recebendo um valor inferior ao salário mínimo, sem compromisso de quando será convocado para o serviço. O trabalhador tem a vantagem de poder ser contratado por várias empresas, mas não tem a segurança de ser chamado por nenhuma.

No campo do trabalho doméstico o trabalho intermitente também pode ser considerado. Para Nacif (2018), o trabalho doméstico é caracterizado por: prestação por pessoa física, com pessoalidade, mediante onerosidade e subordinação de serviço doméstico. Precisa ser uma relação empregatícia, precisa haver continuidade.

O empregado doméstico possui previsão específica em sua legislação especial LC n. 150/2015, prevendo que só será considerado empregado aquele que trabalhar mais de duas vezes por semana, sendo a continuidade um requisito específico desse tipo de relação empregatícia (NACIF, 2018, p. 266).

A vantagem do trabalho intermitente seria para as diaristas, que passariam a ter a carteira assinada e os seus direitos assegurados, mas lembrando de que eles não possuem dias fixos para serem chamados. A dúvida seria se os patrões estariam dispostos a se onerar pagando os proporcionais de férias, décimo terceiro salário, entre outras despesas, sendo muitas vezes o motivo para procurar não ter vínculos, para diminuir custos.

5 Análises sobre as (des)vantagens do trabalho intermitente

Para Cassar (2017) esse tipo de contrato provoca uma insegurança ao funcionário, por vários motivos: Não saber a jornada de trabalho mensal, ou se o mesmo vai trabalhar todos os meses; o funcionário fica à disposição da empresa, mas não gera ônus para empresa. No entanto, esse período que a empresa não necessita dos seus serviços, momento de inatividade, não contabiliza como tempo de serviço, ou seja, esse período mesmo estando de carteira assinada, não vai ajudar do mesmo.

O trabalho intermitente é a formalização dos trabalhos variáveis, bicos. É uma desvantagem para o empregado, esse regime prescinde da previsibilidade da

prestação de serviço e da proteção do trabalhador, onde o mesmo não tem garantia de serviço (CASSAR, 2017). A mesma autora relata que esse contrato atende principalmente os empresários. É necessário pontuar que o governo tem grandes vantagens com essa regularização dos bicos, já que ocorre uma diminuição estatística do trabalho informal e há aumento da arrecadação de impostos.

Como ainda é uma forma nova de contrato, existem muitas controvérsias. Cassar (2017) indaga: A frequência de pagamento seria maior que a periodicidade mensal, já que no art. 452-A, §6º declara que o pagamento é realizado ao final de cada período de trabalho. Um hotel litorâneo, que contrata intermitentemente funcionários no verão, só pagará o salário dos mesmos no final da estação? Cassar (2018) esclareceu essa dúvida e na hipótese do funcionário receber uma convocação superior a um mês, ele recebe o pagamento a cada 30 dias.

Outra controvérsia da legislação sobre o trabalho intermitente é que: o funcionário recebe o chamado com antecedência de três dias para o trabalho, tem um dia útil para responder, caso ele confirme presença e falte, ele paga multa de 50% da remuneração que seria devida, permitida a compensação. O valor da multa é sobre o valor total ou sobre a diária de falta? Existem lacunas que geram insegurança tanto para empregado quanto para o empregador (CASSAR, 2017). Um funcionário que foi convocado a trabalhar 20 dias em uma empresa, aceitou o convite, e não compareceu, vai pagar o valor equivalente a 10 dias de serviço?

Como se calcula as férias de um funcionário que nem todo mês foi convocado ao serviço, e quando convocado trabalhava menos de 5 dias? Espera trabalhar a somatória de 365 dias para gozar as férias? A lei fala que as férias são de um mês, mas quem tira férias em fevereiro possui 28 dias e quem tira em agosto possui 31 dias? O funcionário intermitente recebe as férias ao final de período trabalhado, quando ele gozar as férias, ele não vai receber nada? E em caso de demissão por justa causa, onde o funcionário perde o direito do recebimento proporcional do 13º salário e das férias, o empregador poderá descontar?

Somente a jurisprudência que poderia pacificar os conflitos, porém são itens que poderiam ser evitados caso a lei fosse mais clara.

Com relação a cessão do contrato de trabalho, Silva (2019), relata que a quando finaliza o contrato o funcionário tem direito a 80% no FGTS, e ele não possui direito a solicitar Seguro Desemprego. Pode-se considerar isso uma grande desvantagem para o trabalhador, pois além de trabalhar sem uma remuneração fixa no final do mês, quando cessa o contrato o mesmo não pode usufruir nem do Seguro Desemprego, que é um direito do trabalhador comum. Cassar (2018), afirma ainda por ter os riscos do contrato, uma vez que ocorre a imprevisibilidade de serviço esse trabalhador poderia ser comparado ao autônomo, com a desvantagem que o trabalhador avulso pode ter acesso ao FGTS caso, não seja convocado por algum empregador em 90 dias.

O que o governo Federal ganhou com lei que propaga uma falsa diminuição do desemprego? Supõe-se que o governo tenha alguma contrapartida nessa mudança, a diminuição do índice de desemprego, mesmo que esse índice seja só uma ilusão, já que o funcionário não tem poder de compra. Isso aumenta a popularidade do governo diante de fatos vivenciados e reduz o desprestígio do governo considerando a maneira como ele foi nomeado.

Quadro 1: Vantagens e desvantagens do trabalho intermitente

Sujeito	Vantagens	Desvantagens
Empregado	<ul style="list-style-type: none"> - Formalização; - Pode ter vínculo trabalhista com várias empresas; - Recebe o pagamento do salário ao final de cada período de trabalho; - Recolhimento de impostos, como INSS e FGTS; 	<ul style="list-style-type: none"> - Não tem garantia de receber o salário mínimo; - Não tem garantia da quantidade mínima de horas trabalhadas no mês, ou seja, salário variável; - Precarização da relação de trabalho; - Serviços descontínuos, com período de inatividade; - Exclui alguns direitos estendidos aos demais empregados

		<ul style="list-style-type: none"> - Não possui direito ao Seguro Desemprego; - Gozo das férias sem remuneração.
Empregador	<ul style="list-style-type: none"> - Funcionário fica à disposição da empresa; - Diminuição da folha de pagamento; - Contrata de acordo a necessidade, sazonalidade; - Diminuição de custos com treinamento; - Autoriza o trabalho variável, bico; - Segurança jurídica; 	<ul style="list-style-type: none"> - O funcionário pode não ter disponibilidade para o período solicitado; - O funcionário não está alinhado na missão e visão da empresa; - Controvérsias na legislação.
Governo	<ul style="list-style-type: none"> - Diminui índice de desemprego; - Diminui trabalho informal; - Aumenta arrecadação de impostos; 	- <i>Nihil</i>

Fonte: Elaborado pela autora a partir da Lei 13.467 de 2017.

O Quadro 1 informa, de maneira sucinta, as vantagens e desvantagens do trabalho intermitente, através do olhar do empregado, empregador e do governo. Nota-se que o governo foi quem ganhou mais nesse novo regime de contratação, o empregado é o que possui as maiores desvantagens. Para o empregador cabe avaliar se é viável ou não esse tipo de contratação, pois alguns outros contratos podem suprir sua necessidade.

Através da análise do quadro, pode-se notar que o trabalho intermitente não se resume apenas em períodos de atividade e inatividade, como vários autores trazem à tona, mas é uma forma de trabalho imprevisível. A qualidade de vida dos funcionários não foi levada em consideração, os riscos inerentes a atividade empresarial que até a promulgação da lei, seriam responsabilidade do empregador, são repassados aos funcionários, com objetivo de diminuir os custos das empresas e permitir o aumento da contratação.

A vantagem de se ter vínculo com várias empresas deve ser apenas para profissionais que possuem um salário superior ao mínimo, onde os mesmos muitas vezes não utilizam aqueles serviços intermitentes como fonte de renda. Esses profissionais já possuem vínculo fixo com uma empresa e trabalha como *freelancers*, em outras. Eles podem trabalhar como autônomos, ou fazer contratos de prestação de serviço eventual.

CONCLUSÃO

Diante do exposto acima, sem o objetivo de esgotar o tema, nota-se que o trabalho intermitente é uma forma de diminuir a informalidade e automaticamente, facilitar a contratação de funcionários para as empresas. No entanto essa nova forma de contratação não confere segurança ao trabalhador, pois não garante que o valor recebido seja ao menos o salário mínimo.

Entre os vários países citados, em Portugal o trabalho intermitente foi aquele onde aconteceu de maneira mais justa, pois dá certa garantia ao funcionário, com alguma burocracia, e o mesmo não é apenas usado como força de trabalho descartável. Nele, mesmo quando não é solicitado seu serviço, se paga uma porcentagem, existindo um limite. Itália também seria um bom exemplo, onde esse contrato é permitido para extremos de idade, época da vida que é mais difícil conseguir emprego.

Como todo contrato, o intermitente possui vantagens e desvantagens, pois para o empregado, existem mais desvantagens nessa nova modalidade de emprego, ele perde garantias, como a segurança jurídica e a proteção do trabalhador, tornando precária sua relação de trabalho. Como vantagem, pode-se citar a contratação por várias empresas, apesar disto não significar que ele está trabalhando, de fato, nas mesmas.

O governo brasileiro ganha com a diminuição do índice de desemprego, no entanto, não há melhoria na qualidade de vida dos trabalhadores, condição que seria mais importante do que meros índices de Institutos.

Os empregadores por sua vez, podem avaliar se é viável ou não para sua empresa esse tipo de contratação. O contrato intermitente pode ser favorável para ele caso sua empresa atue de forma sazonal.

Portanto, o contrato intermitente é uma forma de contratação que pode ser substituída por outras já existentes, com mais segurança jurídica. Para que esse tipo de regime seja colocado em prática é importante que haja uma reestruturação e se torne mais definido para todas as partes.

ABSTRACT

(DIS)ADVANTAGES OF INTERMITTENT WORK

The present article seeks in its content to discuss intermittent work. Show its advantages and disadvantages, as well as make a comparison, with some European countries, of this new hiring regime. For this, it is necessary to understand the principles of labor law as well as the change that occurred in this area, starting from Law nº 13.467, July 2017. To perform the work was used bibliographic research, as evidenced the most appropriate methodology. Intermittent work in Brazil occurs so that worker has no guarantee of service, automatically has no guarantee of receipt. This new way of hiring will decrease the unemployment rate, however, does not preserve the workers quality of life. In this new way of hiring there are advantages and disadvantages, it is necessary to evaluate the viability of the company to keep employees in this way, and the employee to evaluate if it is good for him to keep a contract in this way.

Keywords: Intermittent work. Law nº13.467. Work relationships. Labor Law.

REFERÊNCIAS

- ALVES, A. C. Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 8, n. 74, p. 54-73, dez. 2018/jan. 2019. Disponível em: < <https://hdl.handle.net/20.500.12178/150638>>. Acesso em: 25 jul. 2019.
- CASSAR, V. B. **Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista**. 16. ed. São Paulo: Método, 2018.
- CASSAR, V. B. **Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista**. 14. ed. São Paulo: Método, 2017.
- CARVALHO, S. S. Uma visão geral sobre a reforma trabalhista. **Mercado de trabalho**. n. 63. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8130/1/bmt_63_vis%C3%A3o.pdf>. Acesso em: 21 out. 2018.
- COLNAGO, L. M. R. Trabalho intermitente - trabalho "zero hora" - trabalho fixo descontínuo. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 8, n. 74, p. 27-35, dez. 2018/jan. 2019. Disponível em: < <https://hdl.handle.net/20.500.12178/123410>>. Acesso em: 26 jul. 2019.
- COTRIM, G. **Direito fundamental: instituições de direito público e privado**. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.
- DELGADO, G. N.; D. M. G. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei 13.467, de 2017**. São Paulo: LTr, 2017.
- JOÃO, P. S. Trabalho intermitente: novo conceito de vínculo de emprego. **Revista Consultor Jurídico**. São Paulo, v. 1, p. 1-5, 2017. Disponível em: < <https://www.conjur.com.br/2017-set-22/reflexoes-trabalhistas-trabalho-intermitente-conceito-vinculo-emprego2?imprimir=1> >. Acesso em: 15 set. 2019.
- KALED, G. S. P. B., Contrato de trabalho intermitente. **Congresso Brasileiro de Direito Empresarial e Cidadania**. Vol. 01, n.28, Curitiba, p. 39-55. 2019. Disponível em: < <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/percurso/article/view/3418/371371848> > Acesso em: 21 jul. 2019
- LIMA, R. S. et. al. O trabalho intermitente e suas deficiências. In: DELGADO, N. G. (org.) **A reforma trabalhista no Brasil: reflexões de estudantes da graduação do curso de Direito da Universidade de Brasília – Brasília: Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, 2018**. Disponível em: <<https://tinyurl.com/y9kn5gjf>>. Acesso em: 20 jul. 2019.
- MARTINS, André Almeida. **O trabalho intermitente como instrumento de flexibilização da relação laboral: o regime do Código de Trabalho**. Leiria: Instituto Politécnico de Leiria – Escola Superior de Tecnologia e Gestão, 2012.

pp. 66-97. Comunicação apresentada no "I Congresso Internacional de Ciências Jurídico-Empresariais, 2009". Disponível em: <<http://hdl.handle.net/10400.8/772>>. Acesso em: 22 jul. 2019.

MARTINS, S. P. **Instituições de direito público e privado**. 15 ed. São Paulo: Atlas, 2015

NACIF, C. M. L. Reflexões sobre a aplicação do trabalho intermitente no trabalho doméstico. **Revista Tribunal Regional do Trabalho**. 3º Regional, Belo Horizonte, v.64, n.97, p. 251-268, jan./jun. 2018. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/145513/2018_nacif_cynthia_reflexoes_aplicacao.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 20 jul. 2019.

NASCIMENTO, A. M. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas de direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

SALINAS, M. **El contrato del verano: el fijo discontinuo**. CEREM – Escuela Asociada a La Universidad Rey Ruan Carlos. 2017 Disponível em: <<https://www.cerem.es/blog/el-contrato-del-verano-el-fijo-discontinuo>>. Acesso em: 26 jul. 2019.

SANTOS, C. V. P.; et. al. As controvérsias do trabalho intermitente In: DELGADO, N. G. (org.) **A reforma trabalhista no Brasil: reflexões de estudantes da graduação do curso de Direito da Universidade de Brasília– Brasília: Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, 2018**. Disponível em: <<https://tinyurl.com/y9kn5gjf>>. Acesso em: 20 jul. 2019.

SILVA, E. G. da. **Trabalho de Conclusão de Curso: Contrato intermitente e reforma trabalhista: o caso de Pernambuco, novembro, 2017 a novembro, 2018**. 2019. Recife: Universidade Federal Rural de Pernambuco, 2019. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/123456789/919>>. Acesso em: 30 ago. 2019.

SILVA, J. A. **Curso de direito constitucional positivo**. 38. ed. São Paulo: Malheiros Editores. 2015.

VEIGA, A. C. **Reforma trabalhista e trabalho intermitente**. 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/150672/2019_veiga_aloysio_reforma_trabalhista.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 20 jul. 2019.