



O contrato intermitente à luz da reforma trabalhista: aumento da empregabilidade ou precarização da relação de emprego?

The Intermittent Contract In The Light Of Labor Reform: increased employability or precarious employment relationship?

Laryssa Dias da Silva ¹
José Paes de Santana ²

193

Resumo: A Reforma Trabalhista, advinda com a entrada em vigor da Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, trouxe, dentre tantas outras novidades e alterações realizadas na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, a possibilidade de contratação do trabalhador na modalidade de intermitente, ou seja, a possibilidade de contratar o trabalhador, por escrito, de forma subordinada e não exclusiva, para a realização de atividades em períodos alternados. O trabalho intermitente surge, a princípio, para suprir lacuna legislativa justificadora da contratação de mão-de-obra extraordinária em certas épocas do ano, para modernizar a relação de trabalho, assim como para combater a informalidade e o desemprego. Deste modo, o presente artigo científico tem por objetivo geral, analisar o contrato intermitente em consonância com requisitos da relação de emprego. Para alcançar este objetivo, utilizou-se de uma abordagem de cunho qualitativo, optando-se pela pesquisa bibliográfica onde foram consultadas publicações como, dissertações, teses, e principalmente, a legislação vigente que abordam a temática adotada para esta pesquisa. Após a análise bibliográfica pôde-se concluir que a nova modalidade de contrato, promulgada com a promessa de reduzir o desemprego no país e retirar o trabalhador da informalidade, na verdade, ocasionou a precarização das relações do trabalho, bem como, o aumento do trabalho informal diante da flexibilização dos direitos trabalhistas.

¹ Bacharelado em Direito pelo Centro Universitário de Desenvolvimento do Centro - Oeste (UNIDESC) - Brasil. E-mail: laryssa.silva@sounidesc.com.br.

² Mestre em Ciências da Educação pela UCB, graduado e pós-graduado em Direito. Advogado trabalhista e professor de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito Previdenciário, no UNICEPLAC e professor do curso de Direito em várias disciplinas no Curso de Direito do Centro Universitário de Desenvolvimento do Centro - Oeste (UNIDESC) - Brasil. E-mail: jose.santana@unidesc.edu.br

Recebido em 18/11/2022

Aprovado em 23/12/2022

Sistema de Avaliação: *Double Blind Review*





Palavras-Chave: Reforma Trabalhista. Contrato Intermitente. Flexibilização. Desregulamentação.

Abstract: The Labor Reform, arising from the entry into force of Law 13,467 of July 13, 2017, brought, among many other news and changes made to the Consolidation of Labor Laws - CLT, the possibility of hiring workers in the intermittent mode, or that is, the possibility of hiring the worker, in writing, in a subordinate and non-exclusive manner, to carry out activities in alternate periods. Intermittent work appears, at first, to fill a legislative gap justifying the hiring of extraordinary labor at certain times of the year, to modernize the work relationship, as well as to fight informality and unemployment. Thus, this scientific article aims to analyze the intermittent contract in line with the requirements of the employment relationship. To achieve this goal, a qualitative approach was used, opting for bibliographical research where publications such as dissertations, theses, and mainly the current legislation that address the theme adopted for this research were consulted. After the bibliographical analysis, it could be concluded that the new type of contract, promulgated with the promise of reducing unemployment in the country and removing the worker from informality, actually caused the precariousness of labor relations, as well as the increase in work informal face of the flexibilization of labor rights.

Keywords: Labor Reform. Intermittent Contract. Flexibilização. Deregulation.

Introdução

O contrato intermitente, regulamentado pela Reforma Trabalhista através da Lei de n.º 13.467, de 13 de julho de 2017, trouxe várias lacunas a serem preenchidas, além de contradições quanto às definições já concretizadas no Direito do Trabalho Brasileiro, e ainda, muitos questionamentos de juristas e operadores do direito quanto a sua aplicabilidade.

A reforma trabalhista alterou, excluiu e adicionou vários dispositivos na CLT, gerando assim, uma grande preocupação quanto uma possível precarização das relações do trabalho, bem como, o aumento do trabalho informal, diante da flexibilização acerca do referido contrato de trabalho.

O presente estudo tem como finalidade analisar o contrato intermitente em consonância com requisitos da relação de emprego, sob a perspectiva de observar os reflexos quanto aos benefícios e malefícios, tanto do empregado quanto do empregador. Bem como, analisar as lacunas, questionamentos e contradições advindas pela nova legislação, com o intuito de verificar se a nova modalidade de contrato seria capaz de cumprir a promessa de reduzir o desemprego no país e retirar o trabalhador da informalidade.





Tendo em vista que, no regime de contrato intermitente, as verbas salariais devem ser pagas ao empregado intermitente ao final de cada período de prestação de serviços (§6º do art. 452-A), contudo, se o prazo para prestação de serviços se estender por mais de um mês, “limita-se o prazo para pagamento das verbas até o quinto dia útil do mês seguinte ao trabalhado”, de acordo com o previsto no §1º do art. 459 da CLT. Vale ressaltar que no texto original da Lei nº 13.467/17, previa que o pagamento do trabalho referente ao contrato intermitente, deveria ser efetuado ao final de cada período de prestação de serviço. No entanto, tal disposição não especificava com exatidão, quanto ao período de prestação de serviço, nem tão pouco, indicava como seria realizado o pagamento, caso o trabalhador prestasse serviços por período superior a 30 dias.

O tema proposto por este estudo traz a tona o debate entre os teóricos e acadêmicos, visto que com a vigência da Lei 13.467/2017, modificou-se não somente os elementos da relação de emprego e seus reflexos, mais também esses mesmo requisitos na relação de trabalho. Com o agravante advento da Pandemia da COVID-19, e a consequente necessidade de proteger o emprego, e igualmente garantir o cumprimento das regras de isolamento social, houve a necessidade da flexibilização das Normas Trabalhistas, como uma forma de conter o desemprego de milhões de trabalhadores formais, face às incertezas econômico-sociais.

Com a regulamentação do contrato de trabalho intermitente, é reconhecida a negociação individual de direitos entre empregador e empregado, instaurando a total falta de equilíbrio entre as partes, principalmete, sem a efetiva participação sindical. Correndo-se o risco de haver a precarização do trabalhador, que já viviam à margem da proteção legal por longos anos.

Deste modo, o estudo visa analisar a regulamentação do Contrato de Trabalho Intermitente, uma vez que, ocasionou algumas lacunas deixadas pelo legislador quanto à instituição desta nova modalidade contratual, tendo como ponto de partida o disposto no artigo 452-A, e parágrafos seguintes da CLT.

Em prol disso, o estudo tem como objetivo geral, analisar o contrato intermitente em consonância com requisitos da relação de emprego. E como objetivos específicos, identificar os requisitos da relação de emprego; verificar quais desses requisitos estão presentes no contrato de





trabalho intermitente; e examinar a consistência desse contrato de trabalho ante os elementos da relação de emprego, à luz da doutrina, da jurisprudência e do ordenamento jurídico pré-existente.

2. DESENVOLVIMENTO

No Brasil, a Constituição Federal de 1988 promoveu diversas garantias e direitos para a população brasileira, reservando uma atenção especial aos trabalhadores. Considerando que o contrato de trabalho já era regulamentado pela CLT, de 1943, ambas possuem, mais de três décadas de coexistência e apesar das alterações porque o instituto do contrato de trabalho, tem passado, essas alterações têm ocorrido no sentido de atender aos anseios da sociedade.

Não obstante, o Direito ser essencialmente dinâmico, na mediação dos direitos do ombreiro frente aos interesses da sociedade, o direito do trabalho como ramo do direito privado, na tentativa de contemplar os anseios da sociedade, nunca ficou alheio à relação do trabalhador com a sociedade. Por esta razão, o Direito do Trabalho também sofreu influências socioeconômicas, abordadas em sua seara, que vez por outra possibilitaram a flexibilização dos direitos trabalhista, cuja Reforma Trabalhista evidência exemplos dessa flexibilização.

Na verdade, muitos são os rumores apontados ao justificar os motivos que impulsionarão a Reforma trabalhista. Sobre esta questão, Chweih e Silva (2019, p. 1), revelam que o contrato intermitente foi criado com o objetivo de “diminuir os índices de desemprego e tirar o trabalhador da informalidade, sendo que, na verdade, esta modalidade de trabalho já era praticada, porém não estava prevista na legislação brasileira”.

Complementando, Weigand Neto e Souza (2018, p. 7) afirmam que a reforma foi promulgada devido ao estacionamento da economia, aos altos índices de desemprego; estando ela respaldada na ideia de que as empresas, desta forma, possuiriam mais versatilidade e facilidade na admissão de trabalhadores mediante a nova modalidade.

Cogita-se ainda que, “o governo *arriscou* para recuperação das consequências trazidas e para retomada do crescimento do país uma aprovação de alterações na legislação trabalhista” (WEIGAND NETO; SOUZA, 2018, p. 7). [grifo nosso]. Sobre esta narrativa, nota-se que não



foi o governo que se arriscou. Infelizmente, quem colocou em risco os seus direitos, que até então, já eram garantidos por suas conquistas travadas por lutas ao longo de muitos anos, foi o trabalhador.

Delgado (2019, p. 76) explica melhor sobre o contexto histórico que impulsionou a Reforma Trabalhista:

Com a derrubada, em 2016, no Brasil, do governo democraticamente eleito em 2014, retomou-se, no País, de maneira célere e compulsiva, as teses ultraliberalistas do Estado Mínimo e do império genérico e incontestável dos interesses do poder econômico nas diversas searas da economia, da sociedade e das políticas públicas. Entre estas teses, sobrelevam-se as vertentes da desregulamentação trabalhista e da flexibilização trabalhista.

197

Diante deste contexto, observa-se que com a implementação de inúmeras medidas de flexibilização das normas trabalhistas, certamente, desordenou o que antes estava regulamentado pela legislação, uma vez que a Reforma modificou diversos pontos da CLT, atingindo de forma contundente às relações de trabalho em detrimento aos direitos dos empregados, o que acabou beneficiando os empregadores sob o argumento de que, desta forma, atrairiam mais empregos.

Portanto, Leite (2019) reforça que sob o argumento da necessidade da ‘modernização’ das relações trabalhistas, na verdade configurou a inversão de valores, princípios e regras da norma protetiva ao trabalhador, para então, atendendo às necessidades do empregador ao manter o empregado à sua disposição, conforme estipulado pela (des)regulamentação do contrato intermitente, ferindo assim, diversas normas constitucionais e internacionais quanto as relações trabalhistas.

Matos et al. (2020, p. 77) explica sobre esta situação em que o trabalhador precisa estar sempre à disposição do patrão:

O contrato de trabalho intermitente insere no contexto normativo brasileiro uma nova espécie de jornada de trabalho cuja característica é a mobilidade, ou seja, a flexibilidade do trabalhador, de modo a sempre se encaixar nas disponibilidades do patrão. Fica o trabalhador, portanto, subordinado à jornada *flex* do empregador, mas sem qualquer tipo de segurança de quando ocorrerá labor para ele, ou se ele fará jus à carga horária mínima apta a garantir os direitos consecutórios da prestação de serviços, nos padrões estabelecidos pela Constituição.





Mediante o exposto, consegue-se ter uma dimensão e abrangência das restrições e retrocessos impostos ao Direito do Trabalho quanto à regulação das relações trabalhistas advindas pela Lei n. 13.467/2017. Levando em conta que “essa proposta legislativa de reforma trabalhista, não se limitou apenas a alterar o texto da CLT” (LEITE, 2019, p. 19). O que era para ter sido uma ‘reforma’ trabalhista, na qual, “buscava-se aprovação tão somente de um Projeto de Lei (PL), na verdade, alterou, excluiu e adicionou inúmeros dispositivos, que, no total, foram alterados 117 artigos da CLT, da Lei da Previdência, Lei do Fundo, Lei da Terceirização, entre outras” (CHWEIH; SILVA, 2019, p. 3).

Nessa perspectiva, Leite (2019) faz uma eventual análise sobre denominada ‘Reforma Trabalhista’:

A chamada Reforma Trabalhista foi iniciada em 22.12.2016 com o Projeto de Lei encaminhado pelo Presidente da República Michel Temer à Câmara dos Deputados, recebendo o número PL 6.787/2016, o qual alterava apenas as redações ou inseria disposições concernentes aos seguintes artigos da CLT: 47, 47-A, 58-A, 523-A, 611-A, 634 e 775. Ou seja, o referido PL 6.787 tratava tão somente de 7 (sete) artigos que alterariam a CLT, com ênfase para a introdução do art. 611-A, que institui a supremacia das normas oriundas de negociação coletiva sobre as leis editadas pelo Estado. O Presidente da República discursou no dia 22.12.2016, alegando que estava encaminhando um projeto de lei, oriundo de ampla discussão do Ministro do Trabalho com os representantes dos empregadores e dos trabalhadores. Estranhamente, porém, o referido PL foi, *substancial e antidemocraticamente*, ampliado pelo Substitutivo apresentado pelo relator, Deputado Rogério Marinho (PSDB-RN), que *acrescentou e/ou modificou 97 (noventa e sete) artigos da CLT, 3 (três) artigos da Lei 6.019/74, 1 (um) artigo da Lei 8.036/90, 1 (um) artigo da Lei 8.213/91 e 1 (um) artigo da MP 2.226/2001* (LEITE, 2019, p. 19; grifo nosso).

No que consta o Projeto de Lei que era para teria sido amplamente discutido entre o Ministro do Trabalho e representantes, empregadores e trabalhadores, “invariavelmente, o que ocorreu foi um ato substancial e antidemocrático” (LEITE, 2019, p. 19). E sob essa perspectiva, foi aprovada a Lei n. 13.467, em 13 de julho de 2017, vigorando desde o dia 11 de dezembro do mesmo ano, instaurado a modalidade de contrato de trabalho intermitente, prevista nos artigos 443 e 452-A, da CLT, conforme disposto a seguir:

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





[..]

Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

O contrato de trabalho intermitente trata de uma modalidade contratual que ainda não estava inserida na CLT, apesar já de sua existência. Promulgando assim, uma “versão legalizada, que tem por objetivo autorizar a prática de uma jornada móvel, variável e aleatória, e que tem como referência, os moldes já conhecidos no Reino Unido, Estados Unidos e na Itália [...]” (MATOS et al, 2020, p. 77).

Ao que antecede à Lei n. 13.467/2017, o empregado com carteira de trabalho assinada, já tinha estipulado em seu contrato de trabalho, a previsão expressa do tempo de contrato, seja ele determinado ou indeterminado, com a descrição de sua jornada, e o período à disposição do empregador, devendo ser remunerado por todo este período, seja ele efetivamente trabalhado ou não. Posteriormente à legalização do contrato intermitente, surgiram algumas características inéditas ao Direito Trabalhista brasileiro, permitindo a prestação de serviço esporádico, com remuneração apenas pelo serviço efetivamente realizado, sem necessidade de estipulação de jornada de trabalho fixa (OLIVEIRA, 2019).

Contudo, dentre as distintas alterações geradas na legislação trabalhista brasileira, a partir da implantação do novo modelo contratual, uma das grandes preocupações consistem na duração do trabalho e sobre o salário. Momento em que o legislador, no intuito de introduzir a precariedade ao trabalho intermitente na CLT, ignorou as garantias fundamentais sociais, tais como: o respeito ao salário mínimo e o direito fundamental à jornada de trabalho, previamente estabelecida (DELGADO, 2019).

Em vista disso, o legislador possibilitou a ampliação dentre as modalidades de contratação, conforme define o contrato de trabalho intermitente no parágrafo 3º do artigo 443 da CLT:

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.



Deste modo, o trabalho intermitente pode ser entendido como aquele, em que, a prestação de serviços não é contínua, embora com subordinação. Trata-se de um contrato por tempo indeterminado, sem jornada definida. Considerando que nesse tipo de contrato, a prestação de serviços pode ser em períodos alternados, bem como, em períodos de inatividade, dos quais podem ser prestados em horas, dias ou meses, sem o rompimento do vínculo empregatício, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador. A única exceção é feita para os aeronautas, que continuam regidos por legislação própria (D'AMORIM, 2018).

Nestes termos, em tal modalidade de relação de trabalho, observa-se a constituição de um vínculo empregatício, porém havendo a remuneração do empregado de acordo com o tempo em que é efetivamente convocado para trabalhar. Portanto, este seria um dos pontos cruciais que merece discussão a respeito da Lei de n.º 13.467/2017, que é sobre o reconhecimento da relação de emprego, na qual a lei pressupõe sem a presença de um dos requisitos essenciais: o vínculo empregatício.

Quanto ao vínculo empregatício, Delgado (2019) se posiciona ao enfatizar que para este vínculo consolidar-se, é preciso existir cinco elementos fático-jurídicos, que são: pessoa física, personalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação, sendo que, sem qualquer um destes elementos, não se configura uma relação de emprego. Entretanto, com o instituto do trabalho intermitente, o vínculo empregatício é caracterizado mesmo sem apresentar todos estes elementos, contradizendo o disposto no parágrafo 3º do artigo 443 da CLT, tal qual supracitado.

Nessa perspectiva, verifica-se a nova modalidade contratual como sendo uma exceção à regra geral da norma protetiva contida no art. 4º da CLT, que “conflita frontalmente com o artigo 4º consolidado, o qual considera serviço efetivo, não apenas aquele em que o obreiro executa o serviço, como também aquele em que esteja aguardando ordens do empregador (MATOS et al., 2020, p. 78).

Contudo, de acordo com o contrato de trabalho intermitente, apenas o tempo de prestação de serviços é considerado como tempo de trabalho, como se infere do parágrafo 5º do art. 452-A, que dispõe “o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador,



podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes” (BRASIL, 2017). Logo, configura-se que o período de inatividade não será considerado como suspensão do contrato de trabalho, na forma parágrafo supracitado. Porém, pontua-se que “não está expresso, embora esteja implícito, que o trabalhador receberá apenas pelas horas efetivamente trabalhadas” (D’AMORIM, 2018, p. 32).

Assim sendo, esta e outras questões geram uma grande preocupação, pois, a garantia de que o valor horário do salário mínimo deve ser respeitado, o que não significa a garantia do recebimento do salário mínimo mensal, conforme previsto no art. 452-A da CLT:

O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, *que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo* ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não (BRASIL, 2017; grifo nosso).

Portanto, não será garantido o valor integral do salário mínimo vigente, e sim, o valor horário do salário mínimo de acordo com o tempo em que é efetivamente convocado para trabalhar. Ainda no mesmo artigo do instituto, especialmente no parágrafo 1º, apresenta elementos que regem o contrato intermitente quanto ao vínculo empregatício, entre empregado e empregador, conforme disposto: “Art. 452-A [...] § 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” (BRASIL, 2017).

Consideravelmente, o contrato intermitente não afasta o vínculo empregatício, uma vez que não há horário ou carga horária predefinidos, pois, o trabalhador poderá ser convocado para prestar serviços com até três dias de antecedência. Atentando-se que, a ausência de resposta por parte do trabalhador no prazo de um dia útil, é interpretada como recusa, conforme disposto na CLT:

Art. 452-A [...]

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente (BRASIL, 2017).





Entretanto, deve-se considerar os elementos que regem a periodicidade dos salários, presente no contrato de trabalho intermitente, conforme disposto no Art. 452-A, parágrafo 4º:

§ 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.

Observa-se que com o aceite do trabalhador, se o mesmo não comparecer ao trabalho sem apresentar justificativa plausível, ficará sujeito ao pagamento da multa correspondente a 50% da remuneração que seria devida, e poderá ser compensada no prazo de 30 dias. Lembrando que a multa estipulada vale também ao empregador que não fornecer o trabalho conforme o combinado.

No que tange aos pagamentos devidos ao trabalhador, o parágrafo 6º, do artigo 452-A da CLT rege que:

§ 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.

Conforme enunciado no instituto acima, pontua-se que a normativa determina que o empregado receberá o pagamento imediato, ao final de cada período de prestação de serviço. Porém, o pagamento parcelado do décimo terceiro salário e férias acrescidas de 1/3, incorporado ao baixo salário, ao contrário do que se prega, não confere uma maior proteção ao trabalhador.

Muitos são os questionamentos que surgem sobre o pagamento: Poderia um empregado receber seu salário com periodicidade maior que a mensal, desrespeitando o disposto no art. 459 da CLT? Ora, o que quer dizer 'ao final de cada período de trabalho' mencionado na lei? Poderia o professor receber no final do semestre? O motorista 'intermitente' poderia receber ao final da viagem, mesmo que esta demore dois meses?



Não limitando-se aos questionamentos anteriores, despontam também os demais questionamentos: O contrato se resolveria quando o empregado ficasse mais de 30 dias sem trabalhar? O empregado estaria ciente de um emprego sem salário? Seria possível relação de emprego sem salário? Estes e outros questionamentos, ainda estão presentes à vida dos brasileiros que estão envolvidos diretamente, ou indiretamente à esta nova modalidade de contrato de trabalho, principalmente, quando se refere à periodicidade do pagamento do salário, principalmente, por estas definições já foram consolidadas no Direito do Trabalho Brasileiro.

Contudo, o intuito de preencher as lacunas existentes no texto inicial da Lei nº 13.467/2017, na qual foram alvo de severas críticas, e em poucos meses, após sua promulgação, teve seu conteúdo alterado em diversos pontos através da Medida Provisória (MP) nº 808 de 2017, de 14 de novembro de 2017, que promoveu alterações em 85 artigos e que teve o fim de sua vigência em 23 de abril de 2018.

As posteriores alterações introduzidas pela MP nº 808/17 alteraram o referido artigo 452-A e incluíram os artigos 452-B a 452-H na CLT. Assim sendo, toda a matéria acerca do trabalho intermitente existente, atualmente, no ordenamento jurídico brasileiro encontra-se regulada por meio dos artigos 443 e 452-A a 452-H da CLT (D'AMORIM, 2018, p. 29).

Portanto, conforme já mencionado, o texto original da referida Lei, previa que o pagamento do trabalho seria devido ao final de cada período de prestação de serviço. No entanto, tal disposição não especificava o que seria considerado como um período de prestação de serviço, e nem tampouco, indicava como seria realizado o pagamento caso, o trabalhador prestasse serviços por período superior a 30 dias.

Nessa perspectiva, a nova redação trazida pela MP nº 808/17, foi alterado o parágrafo 6º do artigo 452-A, passando a estabelecer que o pagamento deverá ser realizado em data a ser acordada pelo empregado pelo empregador. Ressaltando-se, conforme o parágrafo 11º deste mesmo artigo, que, caso o período de convocação seja superior a um mês, o pagamento das parcelas devidas não poderá ser estipulado por período superior a um mês, contados a partir do primeiro dia do período de prestação de serviços.





Com a nova redação, a remuneração do obreiro passou a estar em conformidade com o art. 459, parágrafo único da CLT, que **dispõe** “o pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1 (um) mês, salvo no que concerne a comissões, porcentagens e gratificações”. Ou seja, o art. 459, veda o pagamento em base superior ao módulo mensal.

Portanto, no intuito de conter eventuais irregularidades ou abusos do empregador, algumas as medidas foram tomadas a fim de a garantir e proteger as parcelas salariais (e mesmo contratuais), sendo que, a primeira regra fundamental, segundo Delgado (2019) cita, refere-se à periodicidade máxima mensal para o pagamento do salário, em consonância ao art. 459 da, CLT, conforme o mesmo autor explica:

A periodicidade mensal, como visto, envolve não apenas o lapso temporal máximo para *pagamento* da parcela salarial (um mês), como também o próprio critério temporal máximo para *cálculo* dessa parcela (hora, dia ou mês). Essa periodicidade imperativa abrange fundamentalmente o salário básico, refletindo-se também nos adicionais legais. Porém, não se aplica a certas parcelas de natureza salarial, como as comissões, porcentagens e gratificações (art. 459, CLT). (DELGADO, 2019, p.944-945, grifo do autor).

A segunda regra fundamental é concernente ao prazo máximo para pagamento da parcela salarial acima mencionada, segundo o autor supracitado, se refere: “esse prazo situa-se (desde a alteração celetista produzida pela Lei n. 7.855, de 1989) *no 5º dia útil seguinte ao mês de referência do salário* (o art. 459, parágrafo único, CLT, fala em ‘quinto dia útil do mês subsequente ao vencido’)” (DELGADO, 2019, p.944-945).

Portanto, defende-se a periodicidade máxima mensal, conforme disposto no artigo 459 da CLT, mesmo que o trabalho seja em período superior. Ou seja, o pagamento do salário do trabalhador não poderá superar o período de 30 dias, independente da modalidade do trabalho. Nota-se também que, embora seja um contrato atípico, não há qualquer limitação quanto ao seu uso, conforme disposto no artigo 443, o parágrafo 3º da CLT: “independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador”, na qual, poderia abranger a modalidade de contrato trabalhista no mercado de trabalho, com a ressalva expressa apenas para os aeronautas.



Entretanto, nada foi revisto na normativa da Reforma Trabalhista quanto à remuneração do empregado, permanecendo em conflito ao direito fundamental ao salário mínimo, pois, este passou a receber somente os valores referentes aos dias ou horas trabalhados, cuja soma pode ser inferior ao salário mínimo, que até a promulgação da Reforma, era protegido constitucionalmente. Pois, conforme disposto no artigo 452-A, o salário, nessa modalidade contratual, passa a ser variável, com admissibilidade de um nível de oscilação que pode mesmo colocá-lo abaixo do mínimo constitucional (MATOS et al., 2020).

No intuito de aprofundar sobre esta tematica, Delgado e Delgado (2017), advertem que mesmo que aos trabalhadores recebam remuneração variável, a previsão constitucional garante o mínimo fixado em lei, em periodicidade mensal, independentemente dos períodos contratuais em que o comissionamento ou outras formas de remuneração variável não se perfaçam, o que revela a patente incompatibilidade da regulamentação contida no art. 452-A com o paradigma constitucional do trabalho digno.

No que tange a proteção jurídica do salário mínimo, consolidado no art. 7º, VII, da CF, alcança os trabalhadores em regime de trabalho intermitente, previsto nos arts. 443, § 3º, e 452-A da CLT, “aos quais é também assegurado o direito à retribuição mínima mensal, independentemente da quantidade de dias em que forem convocados para trabalhar, respeitado o salário mínimo profissional, o salário normativo, o salário convencional ou o piso regional” (MATOS et al., 2020, p. 78).

Certamente, “a nova redação da CLT afetou inevitavelmente todos os âmbitos da sociedade, indo muito além de que uma simples alteração de lei trabalhista, permeando todos os campos possíveis e imagináveis” (SILVA, 2018, p. 8). Posto que a medida, lançada pela reforma, gera significativa degradação salarial dos proventos do trabalhador, ao ponto de impedir acesso a direitos básicos, tal qual: moradia, habitação, lazer e educação; prejudicando, consequentemente, alcançar meios em prol de melhoria em recursos para a manutenção da familiar, diante imprevisibilidade de sua remuneração (MATOS et al., 2020). Os mesmos autores ainda ressaltam:





Quando a legislação reformada prescreve que a contraprestação do empregado não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo-hora, sem assegurar jornada fixa, esvazia-se toda a proteção jurídica do piso mínimo, inserto no art. 7, VII, do texto constitucional, concebido como suficiente para atender às necessidades vitais básicas do trabalhador e de sua família (MATOS et al., 2020, p. 78).

Inclusive, sem deixar de mencionar que a fixação de um salário baseado tão somente no valor horário do salário mínimo provoca um efeito reflexo no cumprimento da legislação previdenciária, na qual, “surgiram também discussões atingindo diretamente a Lei 8.212/1991, a qual dispõe sobre a Organização da Seguridade Social” (SONCIN; OLIVEIRA, 2019, p. 425).

Sobre quanto a fixação de um salário baseado tão somente no valor horário do salário mínimo, em relação seguridade previdenciária, Matos et al., (2020, p. 79) explica:

De acordo com o artigo 6º da Portaria nº 349 do MTE, recolher a contribuição previdenciária é responsabilidade do empregador. Se, porém, na forma da demanda variável fixada ao arbítrio do empregador, o trabalhador receber abaixo do piso mínimo legal, caberá a este diligenciar o recolhimento suplementar para a aquisição e manutenção da qualidade de segurado. Tendo em vista o preceito constitucional do financiamento coletivo da Seguridade Social (art. 195, da CFRB), inclusive pelos empregadores, na hipótese de sucessivos meses de inatividade sem o correlato pagamento, o trabalhador será onerado excessivamente para continuar em regularidade da sua contribuição. Caso não consiga suportar essa obrigação, o inadimplemento o levará à perda da condição de segurado, com o consequente desamparo em caso de acidente ou doenças, redução no benefício da aposentadoria e perda da contagem do tempo de trabalho, com consequência última a sua aposentadoria tardia ou mesmo o não atendimento dos requisitos de tempo de serviço.

Mediante o exposto, torna-se relevante ressaltar que a Lei n. 13.467/2017, não conseguirá sustentar as contribuições previdenciárias necessárias para garantir o direito aos afastamentos por doença ou acidente, prejudicando, ou impedindo uma aposentadoria digna ao trabalhador. Sobre este assunto, Silva (2018) faz um apelo sobre a necessidade de debater mais acerca da CLT, no intuito de resseguinificar sobre os anseios da que recorrem a sociedade, e nos convida a reflexão sobre o questionamento: “se o trabalho ainda é a via mais expressa para a dignidade do ser humano” (SILVA, 2018, p. 9).

Observe-se, contudo, que tal questão foi contemplada com permissivo legal constante da Constituição Federal de 1988, alterada pela emenda constitucional 103 de 12/11/2019, por meio





do parágrafo 14, art. 195, que ao se referi ao custeio da seguridade social garante que “O segurado somente terá reconhecida como tempo de contribuição ao Regime Geral de Previdência Social a competência cuja contribuição seja igual ou superior à contribuição mínima mensal exigida para sua categoria, assegurado o agrupamento de contribuições”.

Nessa perspectiva, destaca-se sobre outro ponto que merece discussão, no que antecede a Reforma Trabalhista, onde as relações trabalhistas que eram tratadas de forma coletiva, em que Silva (2018, p. 8) adverte que “como se fossem uma forma simples de somar as relações individuais, sendo que, após a reforma, as relações trabalhistas passaram a serem tratadas individualmente, não se incluindo a negociação coletiva”. Corroborando com o art. 443 da CLT, que destaca “o contrato *individual* de trabalho [...]” (BRASIL, 2017; grifo nosso).

Sobre esta questão, Silva (2018, p. 9) demonstra sua indignação, quando disse que “nesse passo, a reforma não aprendeu com os erros do passado”. Momento em que o autor alerta sobre os diversos aspectos que devem ser ‘retratados’ quanto ao Direito do Trabalho após a Reforma, principalmente, no que concerne às relações de trabalho, que passaram a ser tratadas de forma individual, e não como no passado, de forma coletiva.

Essencialmente, as relações trabalhistas são coletivas, sendo que, raramente, um caso de descumprimento da legislação trabalhista afeta apenas um ou outro colega de trabalho. Deste modo, as grandes reivindicações trabalhistas são, normalmente, executadas de forma coletiva, como em casos de greve, de acordos coletivos firmados entre sindicatos e empregadores, e nas convenções coletivas firmadas entre duas entidades sindicais. Neste quesito, Silva (2018, p.12) relembra que “a CLT foi pioneira na proposta de ações coletivas e de soluções de massa”.

Importante ressaltar mais um indício ao retrocesso das normas coletivas. Trata-se da extinção da subdivisão do Direito do Trabalho, onde o empregado permanece como sendo a parte hipossuficiente das relações trabalhistas, posto que:

Para os opositores a reforma trabalhista, e consequente alteração do Direito Coletivo do Trabalho, bem como as normas coletivas deixaram de existir como subdivisão do Direito do Trabalho, considerando que poderá retroceder à época em que os contratos trabalhistas eram meros instrumentos escritos e não cumpridos. O empregado, ainda continua sendo a parte hipossuficiente das relações trabalhistas, nesse sentido,





permanece se submentendo ao trabalho imposto e não acordado com os empregadores (SANTOS; SILVEIRA, 2020, p.315).

No entanto, quaisquer mudanças devem sempre levar em conta que cabe ao direito do trabalho estabelecer condições mínimas de trabalho decente que devem ser tidas como invioláveis. Por esta razão, depara-se com um número significativo de ações tramitando na Justiça do Trabalho, questionando alguns dispositivos da nova legislação. Algumas decisões têm sido no sentido contrário ao que dispõe a nova redação da Consolidação das Leis do Trabalho, fundamentadas na violação de preceitos constitucionais. Tais situações caracterizam a insegurança jurídica e comprometem o Estado de Direito (REIS, 2018).

Sem dúvida, a flexibilização normativa do Direito do Trabalho, trouxe significativos prejuízos ao trabalhador, uma vez que, além de não prever quando será convocado pelo seu empregador e/ou por seus empregadores, acrescenta-se que o trabalhador também não poderá prever quanto e se poderá receber ao final do mês. Além disso, corre-se o risco de ocorrer do mesmo de não receber sequer o mínimo garantido constitucionalmente, para possibilitar sua subsistência e de sua família. Vale lembrar que a nova modalidade trabalhista, possivelmente, não sustentará as contribuições previdenciárias necessárias para garantir o direito ao afastamentos por doença ou acidente, caso seja necessário, e consequentemente, prejudicando ou impedindo que tenha uma aposentadoria digna.

Em suma, a pretensão da reforma trabalhista de gerar mais empregos, ainda não se confirmou. Isso porque é preciso considerar que a simples geração de empregos formais não é suficiente para atender aos preceitos do direito do trabalho, nem tampouco o trabalho digno e decente ou dos valores sociais do trabalho (REIS, 2018).

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Reforma Trabalhista, aprovada em 2017, modificou, consideravelmente, as relações de trabalho entre empregado e empregador, por mais que os vínculos empregatícios já estivesse





estabelecido desde 1943, com o advento da CLT. Com isso, houve também a modificação no Direito do Trabalho, causando preocupação em diversos âmbitos da sociedade.

Notavelmente, a nova modalidade de contrato, promulgada com a promessa de reduzir o desemprego no país, e retirar o trabalhador da informalidade, na verdade, ocasionou a precarização das relações do trabalho, bem como, o aumento do trabalho informal diante da ‘flexibilização’ dos direitos trabalhistas. Vale lembrar que o quadro da precarização das relações do trabalho, agravou-se com o advento da Pandemia da COVID-19, em 2020, pois, diante da instabilidade econômica, perante às incertezas trazidas pela crise sanitária e humanitária, ocorreu a demissão em massa de milhões de trabalhadores formais, exigindo-se ainda mais a flexibilização das Normas Trabalhistas, na tentativa de se evitar o caos nas relações de trabalho.

Entretanto, esta flexibilização normativa, colocou em risco os direitos do trabalhador, que até então, já estavam garantidos há pouco mais de sete décadas, regulamentado na CLT. Dentre os agravos ao Direito do Trabalho, destaca-se as negociações, que passaram a ser tratadas de forma individual, sem participação sindical, e não mais, de forma coletiva, como no passado, e que tinha-se como base, os padrões dos sindicatos nas negociações e nas limitações do trabalho.

Contudo, esta nova modalidade acabou beneficiando os empregadores, sob o argumento de que, desta forma, atrairiam mais empregos. De fato, o que houve foi o desequilíbrio dos direitos entre empregador e empregado, acarretando a desvalorização do empregado, que estava anteriormente protegido pela legislação. Portanto, a atuação do legislador reformista, que deveria aumentar a empregabilidade, trouxe, ao revés, um retrocesso nas relações de trabalho, quer do ponto de vista jurídico, quanto econômico e social.

Além disso, nota-se que o que era para ter sido uma ‘reforma’ trabalhista, na verdade, implementou inúmeras medidas de desregulamentação e de flexibilização. Sendo assim, a nova redação da CLT, afetou, inevitavelmente, todos os âmbitos da sociedade, e foi muito além de uma simples alteração da lei trabalhista.

Por esta razão, a Reforma foi alvo de críticas implacáveis, que foram evidenciadas em diversos pontos que tiveram que ter o seu conteúdo alterado em poucos meses após sua promulgação. A partir daí, algumas das medidas foram tomadas para garantir e proteger os direitos





do trabalhador, contra eventuais irregularidades ou abusos do empregador. Como por exemplo, quanto à periodicidade do pagamento do salário, na qual, ficou garantido, conforme dispõe o art. 459 da CLT, que o pagamento do salário, de qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve superar a 1 (um) mês. Em outras palavras, os pagamentos serão efetuados, imediatamente, ao término de cada período de prestação de serviço, mesmo que o trabalho seja em período superior.

Além disso, o trabalhador corre o risco, de nem sequer receber o mínimo garantido constitucionalmente para assegurar sua subsistência e de sua família. Sem deixar de mencionar que a nova modalidade trabalhista, certamente, não sustentará as contribuições previdenciárias necessárias para garantir o direito aos afastamentos por doença ou acidente, prejudicando ou impedindo uma aposentadoria digna ao trabalhador. Portanto, almeja-se que um emprego de qualidade, no mínimo, possa proporcionar uma remuneração adequada à sobrevivência e a dignidade do empregado.

Enfim, conclui-se que, com a flexibilização normativa do Direito do Trabalho, acarretaram significativos prejuízos ao trabalhador, uma vez que, além de não prever quando será convocado pelo seu empregador, prejudicando sua rotina, o trabalhador também não poderá prever o valor exato que poderá receber ao final do mês. Em virtude disso, torna-se primordial que sejam promovidos alguns ajustes, a fim de se assegurar a proteção e garantias mínimas aos trabalhadores, além de conter uma conversão total das formas de contratação tradicionais para contrato de trabalho intermitente.

REFERÊNCIAS

BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). **Lei nº 13.467 de 13 de Julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em 30 de março de 2021.





BRASIL, **Consolidação das leis do trabalho**. Decreto-lei nº 5.452, de 1º maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 02 de abril de 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Senado Federal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 02 de abril de 2021.

CHWEIH, Samira Zeinedin; SILVA, Larissa Wegner da. O Contrato de Trabalho Intermitente à luz da Reforma Trabalhista. **Revista Relações Internacionais do Mundo Atual**. e-ISSN: 2316-2880. v. 3, n. 24, jul-/set. 2019.

D'AMORIM, Mariana Correia. **O Contrato de Trabalho Intermitente**. 2018. 38f. Trabalho de Conclusão de Curso - Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia (UFBA). 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MATOS, Bianca Silva; SANTOS, Gabriel Trajano Azevedo Moreira dos; DUTRA, Renata Queiroz; FRANÇA, Tâmara Brito de. O Contrato de Trabalho Intermitente: Limites Constitucionais e Jurisprudenciais. **Revista Laborare**. Ano III, n. 4, p. 72-87, Jan-Jun/2020. ISSN 2595-847X. DOI: <https://doi.org/10.33637/2595-847x.2020-49>.

REIS, Suzéte da Silva. *Da insegurança jurídica à precarização das relações de emprego: os impactos da reforma trabalhista no Brasil*. **Revista de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais**. v. 4. n. 1. p. 55–73. Salvador, jan/jun. 2018. e-ISSN: 2525-9903.

SANTOS, Silvio Alves dos; SILVEIRA, Sebastião Sérgio da. O retrocesso do direito coletivo do trabalho em razão da Reforma Trabalhista feita pela Lei 13.467/17. **Reflexão e Crítica do Direito**. v. 8, n. 2, p. 313-327, jul./dez. 2020 ISSN 2358-7008.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **CLT comentada**. 2. ed. impressa rev., atual. e ampl. São Paulo: Thomsom Reuters Brasil, 2018.

SONCIN, Angela Carolina; OLIVEIRA, Rafael Tomaz de. Reforma Trabalhista e o trabalhador intermitente: principais impactos nos direitos destes trabalhadores. n. 1, p. 424-439. **Anais do I Congresso Internacional da Rede Ibero-Americana de Pesquisa em Seguridade Social**, outubro/2019.





WEIGAND NETO, Rodolfo Carlos; SOUZA, Gleice Domingues de. **Reforma trabalhista: impacto no cotidiano das empresas**. São Paulo: Trevisan Editora, 2018.