

**FACULDADE DO INSTITUTO BRASIL - FIBRA
INSTITUTO BRASIL DE CIÊNCIAS & TECNOLOGIA LTDA**

CURSO DE DIREITO

JOANA DARC DE LIMA

**TRABALHO INTERMITENTE E A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE
EMPREGO**

**ANÁPOLIS - GO
2018**

JOANA DARC DE LIMA

**TRABALHO INTERMITENTE E A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE
EMPREGO**

Trabalho de conclusão de curso
apresentado ao curso de Direito da
faculdade FIBRA, como requisito de
obtenção do título de bacharel em direito.
Orientador: Prof. Esp. Hugo da Costa
Ferreira.

ANÁPOLIS - GO

2018

FACULDADE DO INSTITUTO BRASIL – FIBRA
INSTITUTO BRASIL DE CIÊNCIAS & TECNOLOGIA LTDA

Joana Darc Lima

**TRABALHO INTERMITENTE E A PRECARIZAÇÃO DAS RELACÕES DE
EMPREGO**

Orientador: Prof.º Esp. Hugo da Costa Ferreira.

Prof.º Esp.

Prof.º Esp.

ANÁPOLIS: -----/-----/-----

NOTA: _____

ANÁPOLIS - GO

2018

AGRADECIMENTO

Agradeço primeiramente a Deus, por ter me dado à oportunidade e forças em seguir em frente, aos meus amigos que sempre me apoiaram.

Ao meu esposo pelo carinho, e por sempre me incentivar e por suas palavras me mostrando que sou capaz e que tudo ira dar certo.

Ao meu filho que contribuiu pelo meu desempenho no decorrer do curso.

Em especial quero dedicar ao meu orientador Professor Hugo Ferreira, que com muita atenção se dedicou em me ajudar no desenvolvimento desse trabalho tendo papel fundamental na orientação.

DEDICATÓRIA

Dedico esse trabalho aos meus colegas de curso, aos professores, a minha família e a todos aqueles que direto ou indiretamente contribuíram para esta conquista.

EPÍGRAFE

Jean Cocte

INTRODUÇÃO 8

1- **CAPITULO I- SURGIMENTO DO DIREITO DO**
TRABALHO.....11

1.1- Evolução histórica 10

1.2- Revolução	
Indústria.....	12

1.2.1- Liberalismo econômico..... 12

1.2. 2- Liberalismo político..... 14

1.2. 3- Liberalismo jurídico.....14

1.3- Características do Direito do Trabalho..... 14

1.4- Direito do trabalho no Brasil.....	14
---	----

2- CAPÍTULO II - FLEXIBILIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO..... 16

2.1-
Flexibilizações.....
15

2.2- O trabalho atua.....	18
3- CAPITULO III - DO TRABALHO INTERMITENTE.....	19
3.1- Trabalho intermitente	18
3.2- Contratos de Trabalho intermitente.....	21
3.3- Vantagens e desvantagens do trabalho intermitente.	23
3.3.1- Desvantagens.....	23
3.3. 2- Vantagens	22
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	29
BIBLIOGRAFIA.....	299

INTRODUÇÃO

O presente trabalho monográfico tem como objetivo de estudo as mudanças feitas na reforma trabalhista, que teve sua vigência no dia 11 de novembro pela lei 12.467/2017, tendo mudanças que mudaram as formas laborais do Brasil. Entre essas mudanças destaca-se o trabalho intermitente.

O motivo para regulamentar o trabalho intermitente foi através de argumentos de empregadores, com a justificativa que com a modalidade da flexibilização traria mais empregos no país.

Além disso, argumenta-se que a referida legislação regula a prática de trabalho em “bicos”, fornecendo uma maior proteção aos trabalhadores nessas condições. Entretanto, uma análise que é mais detida da regulamentação no que pertence Pelo contrato de trabalho intermitente surpreende e conduz a uma reflexão acerca de possíveis ausências deixadas pela legislação, bem como possíveis incoerências.

Analisaremos conceitos já solidificados no direito do trabalho brasileiro, elevando até mesmo questionamentos quanto a possíveis prejuízos para o empregado.

O presente trabalho se faz relevante por todo estudo que fiz a acerca dos efeitos práticos desenvolvidos pela introdução de um novo período da norma jurídica, na realidade do empregado brasileiro e no mundo empresarial. Abordaremos um tema novo e rodeado de discussões, questionamentos e incertezas. Dessa forma, observa-se que, dado o a característica recente do tema há uma deficiência de estudos acadêmicos sobre o mesmo no Brasil, além de não haver, até o presente período jurisprudência própria acerca do trabalho intermitente. Este estudo não tem pretensão de exaurir o conteúdo uma vez que o trabalho intermitente no Brasil é um tema muito novo e muitos outros estudos e trabalhos da doutrina ainda serão realizados.

A intenção é expor o assunto, pois a muita polemica envolvendo essa referida mudança.

No capítulo primeiro, será abordada a evolução do direito do trabalho no Brasil e as relações do trabalho e emprego. Assim como pontos de vistas diante da grande necessidade dos empregadores baixarem seus custos trabalhistas. No capítulo segundo, serão analisadas as flexibilizações das relações do emprego, bem como o trabalho atual no Brasil. O capítulo terceiro tratará do trabalho intermitente, contratos e formas de precarizações, observando as vantagens e desvantagens nessa modalidade.

CAPITULO I- SURGIMENTO DO DIREITO DO TRABALHO

Neste capítulo iremos apresentar o surgimento do trabalho, como se deu a evolução do trabalho através dos anos. Surgindo ao longo do tempo por várias formas, variando de acordo com as necessidades de cada época.

1.1- Evolução histórica

A primeira forma que se deu o trabalho foi com a escravidão quando os europeus chegaram ao Brasil, existiam muitos índios e tentaram fazê-los escravos, mas eles eram muito espertos e não aceitaram, aí começaram a trazer os negros da África para escravizá-los. Nessa época o que tínhamos era uma propriedade viva de outro homem, a condição do escravo era a mais absoluta inferioridade em relação aos demais membros da sociedade, porque para os homens livres o trabalho era improprio.

O escravo era tratado como uma mercadoria que podia ser vendida ou trocada sem qualquer direito. Amauri Mascavo Nascimento trata em seu livro sobre iniciação ao direito do trabalho.

De acordo com Nascimento, predominou a escravidão, que fez do trabalhador simplesmente uma coisa, sem possibilidade sequer de se equiparar a sujeito de direito. O escravo não tinha, pela sua condição, direitos trabalhistas. (NASCIMENTO, 2002, p. 39).

Após alguns anos na idade média, veio à transição da escravidão para a servidão havendo possibilidades de uma sociedade mais justa, mas que apesar não apresentou grandes diferenças em relação à escravidão. Como dispõem Carla Tereza Martins Romar.

Os servos eram obrigados a entregar parte da produção como preço pela fixação na terra e pela defesa recebida, sendo que o senhor detinha um poder absoluto no exercício do controle e organização do grupo social. Não havia, portanto, como se falar em direito dos trabalhadores. (ROMAR, 2018, p, 27).

O Direito do Trabalho surgiu com a evolução da sociedade através dos anos, criando um respaldo necessário que os cidadãos estavam precisando, como em outros ramos do direito que careciam da criação para uma proteção mais sólida.

Essa evolução histórica começa quando os homens buscam incessantes maneiras de suprir suas necessidades para se sustentar e sobreviver através do seu trabalho.

Segundo Romar, (2018, p.26) A história do trabalho começa exatamente quando o homem percebe que é possível utilizar a mão de obra alheia não só para a produção de bens em proveito próprio, mas também como forma de produzir riquezas.

Assim, o trabalho se desenvolve e torna-se dependente e ligado às relações sociais e economicamente vigentes em cada período histórico específico.

Para Romar, (2018, p. 26) Escravidão, feudalismo e capitalismo podem ser considerando como marcos histórico definidos na evolução das relações econômicas e sociais e, conseqüentemente, na evolução do trabalho humano e se suas formas de proteção.

Podendo assim considerar que o trabalho é tão antigo quanto à origem humana. Surgindo ao longo do tempo por várias formas, variando de acordo com as necessidades de cada época.

1.2 - A Revolução Industrial

O início da revolução Indústria se deu iniciou primeiro na Europa, os donos dos comércios europeus, eram conhecidos como os mais influentes do mundo, tendo como parceiros os donos do poder, aumentando a economia. Com o crescimento da economia, vários países como se

aliaram para o crescimento da economia, crescendo também a população, que oferecia um aumento de bens e de mão-de-obra.

Porém esse crescimento trouxe vários benefícios ao comércio, mas o social foi prejudicado, pois aumentou o poder econômico de alguns, as classes mais ricas ficando mais ricas e os pobres mais pobres, aumentando ainda mais as desigualdades.

A principal causa econômica foi a revolução industrial do século XVIII, conjunto de transformação decorrente da descoberta do vapor como fonte de energia e da sua aplicação nas fábricas e meios de transportes. Com a expressão da indústria e do comércio, houve a substituição do trabalho escravo, servil e corporativismo modo que a manufatura cedeu lugar a fábrica e, mais tarde, a linha de produção. (NASCIMENTO, 2015, p. 41).

Nas corporações de ofício existiam inúmeras pessoas com muitas habilidades manuais, esses trabalhavam em suas próprias casas, fazendo do seu trabalho meio para seu sustento e de sua família. Com a revolução industrial o capitalista chegou modernizando as grandes fábricas com grandes instalações e maquinários substituindo o trabalho que até então era feito manualmente passando a ser feitos por maquinários, mesmo a contratação de vários operários ainda havia milhares de pessoas sem emprego. Tornando assim um caos, pois com tanto desemprego os salários foram reduzidos e a pobreza aumentou por todos os países.

Para que o direito do trabalho surja no período pós revolução industrial, a sociedade da época se parte na clássica divisão de burguesia e proletariado, na verdade a própria consequência social da revolução industrial não pode se não ser entendida se não lembrarmos os princípios que vigora no plano de ideias desde a revolução francesa. (NASCIMENTO, 2015. p. 40).

1.2.1 Liberalismo econômico; aquelas ideias de que existia uma ordem econômica natural em que o estado deveria afastar da economia para que ela andasse bem.

O liberalismo econômico surgiu quando acabou o já que o capitalismo estava se firmando cada vez mais. A ideia principal do liberalismo econômico é a defesa da emancipação da economia de qualquer dogma externo a ela mesma, ou seja, a eliminação de interferências provenientes de qualquer meio na economia.

1.2.2 Liberalismo político; a preocupação da burguesia em se garantir contra o estado. O principal objetivo é a liberdade do ser humano a doutrina defende os direitos naturais do homem, como andar, viver, ser feliz, etc. Cabe ao Estado Liberal respeitar tais direitos, ou seja, respeitar a independência do homem.

1.2.3 Liberalismo jurídico; vigorava a ideia de que deveria existir igualdade em todos os seus termos, portanto se as partes são iguais, empregado e empregador poderiam negociar com melhores aproveitamentos.

1.3- Características do Direito do Trabalho

O Direito do trabalho tem características únicas em relação aos outros campos da ciência jurídica, esses campos são os que dão a forma e a partir de um ponto de vista global.

Direito do trabalho é o resultado da organização feita pelas associações ou grupos para proteger os interesses coletivos e individuais dos trabalhadores por esse objetivo que seu instituto traz essa particularidade em relação aos outros ramos jurídicos.

A necessidade de criar uma legislação, uma norma fundamental para prever direitos e garantias básicas do trabalhador, surge através das organizações dos trabalhadores feito pelas associações ou grupos de trabalhadores para proteger os interesses coletivos. (NAHAS, 2017, p. 20).

1.4- Direito do trabalho no Brasil

Em 1916 é publicado o código civil as relações de prestação de serviços eram tratadas como contrato de locação de mão de obra e era toda assim tratada toda relação de trabalho. Podemos afirmar que o direito do trabalho começou a ganhar corpo a partir da evolução de 1930 Getúlio Vargas que publica decretos garantindo alguns direitos trabalhista criando várias leis como um sistema de proteção ao trabalhador.

Entre todas as constituições do Brasil, desde 1934 vem incluir vários direitos na constituição como salário mínimo, isonomia de salário, férias e jornadas máxima de 8 horas. A de 1937 veio trazendo o novo estado político e impôs restrições sindicais. A democratização do Brasil começou com reivindicações dando a possibilidade de eleições diretas em 1938.

Para que o país pudesse crescer, o governo teria que modernizar e atualizar a economia para satisfazer os interesses do povo, fazendo mudanças nas leis trabalhistas existentes na época, acrescentando novos instituídos na promulgação da CLT.

Foi à maneira encontrada para conseguir aprovação popular e manter o controle sobre todas as relações jurídicas,

Principalmente aquelas entre os operários e os empregadores, excluindo a partição de sindicatos de formato livre, bem como qualquer outra interferência que pudesse ter na centralização do poder autoritário que havia implantando nos pais. (Foi, ao mesmo tempo, a maneira que o governo da época em). Contou para tentar conciliar crescimento econômico com tutela ao trabalhador. (NAHAS, 2017, p.13).

Segundo Nahas, (2017, p. 68) Na conferência da Filadélfia em 1944 adotou-se a declaração da OIT que ampliou os princípios e objetivos da OIT, nascida em 1919, estipulando-se princípios básicos, entre eles a igualdade e oportunidades.

CAPITULO II - FLEXIBILIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Neste capítulo descreve o conceito de flexibilização. Eremos falar como se da à flexibilização, como originou a liberdade e poderes sindicais para o trabalho, poderes esses para negociar os direitos dos empregados junto aos empregadores.

2.1- A flexibilização

A flexibilização veio para afastar a rigidez de algumas leis, havendo necessidade de crescimento das comunidades econômicas. O crescimento da tecnologia foi notório o que fez crescer o desemprego também.

Nas palavras de Nascimento O desemprego influi na criação de novos tipos de contrato individuais de trabalho que permitissem o aproveitamento de trabalhadores desempregados contrato a tempo parcial, o contrato de reciclagem profissional por prazo determinado, além de redução da jornada semanal de trabalho. (NASCIMENTO, 2015, p. 65).

De acordo com o entendimento de doutrinadores a estabilidade no emprego, pondo-se contra a necessidade de redução do pessoal da

empresa, privada ou pública, como medida de contenção econômica e recuperação do empreendimento, ao lado do desemprego.

Flexibilização do direito do trabalho deixaria de ser uma defesa do homem contra a sua obsessão pelo processo econômico para ser unicamente um conjunto de normas destinadas a realização do progresso econômico, mesmo que com sacrifícios insuportáveis dos trabalhadores. Estariam assim plenamente fundamentadas modificações estruturais do direito do trabalho que o afetaria profundamente em suas bases. (NASCIMENTO, 2015, p. 67).

A Constituição Federal de 1988 promulgada em razão da nova ordem política, valorizando o direito coletivo e social e marcando o período democrático, em razão da nova ordem jurídica, melhorou os direitos fundamentais, assegurando um direito mais extenso ao trabalhador no grande rol dos direitos mínimos já existentes na constituição anterior. Constituição de 1988 veio, inserindo valores e fundamentos que através de interpretação prevalecerá a dignidade e valores sociais.

Nos dias de hoje cresce a importância do Direito do Trabalho, a dinâmica social e econômica, é importante ter presente que essas mudanças devem obedecer a seus direitos mínimos da pessoa humana, reconhecidos por tratados e incorporado na Constituição Federal.

A maioria das leis do trabalho brasileiro é pautada na relação entre o empregado e empregador. Podemos dizer que direitos trabalhistas e para garantir dignidade com melhores meios para subsistência.

Direito do Trabalho é o conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho subordinado e situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas. (MARTINS, 2008, p. 357).

Nessa nova fase de flexibilizar, enquanto a luta contra o desemprego se coloca como um grande desafio da sociedade atual, a única alternativa adotada tem sido a precarização trabalhista, sob o pensamento que não existe alternativa. Os Estados e as empresas, seguindo esse caminho, teriam que precarizar direitos nas relações de trabalho com o motivo de promover uma ordem econômica maior.

Nesse mesmo posicionamento a globalização e o neoliberalismo são associados como forças da natureza, projetando dogmas neoliberais e os postulados das novas técnicas de gestão na individualidade. Das pessoas, o que favorece a submissão de qualquer um às precarizações dos direitos trabalhistas e sociais em diante da suposta inevitabilidade dos acontecimentos, da globalização e da competição internacional. (FILHO, 1998, p. 68).

Como a flexibilização tem sido um processo unilateral, uma progressivamente que ocorre apenas por parte dos trabalhadores o que acaba por submetê-los a condição de instabilidade. Segue Filho (1998, p, 68) avaliando que a instabilidade está em toda a parte, isso, no setor privado, quanto no público, onde se multiplicam as situações provisórias e interinas, bem como nos processos de terceirização de serviços.

2.2- O trabalho atual

O direito do trabalho da garantia somente para os que estejam trabalhando, visto que vem aumentado consideravelmente o desemprego. Quando surgem vagas de emprego aparecem filas enormes, na esperança de conseguir um trabalho. Isso poderá levar a exclusão social, perdendo também os direitos trabalhistas e o afastamento da sociedade.

A ausência de um emprego formal e um dos elementos de exclusão na vida social dos desempregados, os empregadores na busca de diminuir custos para a empresa, faz cortes de pessoal deixando várias pessoas, pais de família desempregado, a procura de emprego enfrentam filas quilométricas, dias após dias sem obter nenhum resultado, pois o desemprego é tanto que é praticamente impossível diminuir essa estatística.

No informe de 2017 sobre as perspectivas sociais e de emprego no mundo, a OIT concluiu que as perspectivas para 2018 não são otimistas. Observa que os investimentos econômicos não estão contribuindo para a criação de empregos com qualidade e integração social; estima-se que o desemprego aumentou no mundo em 3,4 milhões. Prevendo-se um aumento crescente que deverá chegar a 201 milhões. Aponta-se que o receso dos países emergentes, entre eles o Brasil. (NAHAS, 2017, p. 16).

Nenhum projeto de reforma será efetivo ou combaterá a pobreza e a desigualdade social, tampouco permitirá que o Brasil cumpra com seus compromissos com a agenda internacional. O Brasil representa um caminho sem volta, o que se deve buscar e aperfeiçoar-se é poder garantir a população uma vida melhor.

CAPITULO III - DO TRABALHO INTERMITENTE

O trabalho intermitente é uma modalidade nova trazida pela reforma trabalhista a reforma trabalhista Introduziu inúmeros artigos a CLT mais a grande novidades e a medida provisória 808/2017 a nova CLT entrou em vigor dia 11 de novembro 2017 e a medida provisória editada promulgada 14 de novembro 2017 introduzindo várias alterações uma delas foi no Trabalho intermitente.

3.1- O trabalho intermitente

Por meio da reforma trabalhista veio regulamentar o meio usado no mercado de trabalho informal, antes usado como bico, trazendo mudanças para as condições de emprego no País. A reforma trabalhista regulamentou o trabalho intermitente, que foi contemplado no art. 442, 443, 452 A, CLT. (BRASIL, 2017)

Trabalho intermitente é aquele trabalho que não tem horário determinado, ou seja, não é aquele trabalho que você trabalha de segunda a sexta das oito as dezoito, e um trabalho eventual, uma jornada móvel, não continua quando a empresa precisa mais de mão de obra, quando há demanda a empresa então contrata uma ou duas pessoas, somente para aquele evento. O trabalhador passa parte do período na atividade e parte na inatividade. Esse período que o empregado não estiver laborando é considerado de inatividade. Isso não é bem uma novidade para o direito do trabalho, já tinha entendimento que o trabalhador podia ser contratado para trabalhar somente alguns dias na semana, ou seja, sem a continuidade do serviço.

A grande novidade é a possibilidade dessa intermitência ser mensal, tendo meses de atividade recebendo salário e meses de inatividade sem nenhuma contra prestação, sem recebimento nenhum de salário. Durante o período de inatividade o empregado poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviços, que exerçam ou não a mesma atividade econômica, utilizando o contrato intermitente ou outra modalidade de contrato de trabalho.

Para o governo isso é interessante, porque extaticamente o empregado aparece como trabalhador formal, registrado, mas na realidade ele não estará recebendo nada de dinheiro em algumas épocas.

A Lei diz que o trabalhador intermitente pode ser contratado por alguns dias, algumas semanas, alguns meses no ano, sem extinguir o vínculo trabalhista com a empresa. A lei só não diz ao aeronauta, qualquer outra atividade poderá ser contratada via ao trabalho intermitente.

Quando o empregado for convocado e estiver trabalhando para outro empregador terá a liberdade de recusar sem ser considerada insubordinação, pois o empregado não está obrigado de aceitar, mas se

aceitar ele esta obrigado a comparecer, caso não compareça pagara multa de 50/% do valor da que iria receber.

3.2- Contratos de Trabalho intermitente

Um dos pontos mais controversias da reforma trabalhista e o trabalho intermitente. E por ser um contrato atípico, em que há subordinação, sem haver habitualidade. Permitindo que o trabalhador seja convocado a trabalhar de acordo com as necessidades dos empregadores.

O contrato de trabalho intermitente e uma modalidade de serviços prestados dando ao empregado margem de negociação de horário, mesmo sendo um emprego não contínuo, terá subordinação podendo trabalhar por horas ou dia, independentemente do tipo de atividade do empregador, com a regulamentação da CLT veio a permitir a livre estipulação contratual entre empregador e empregado desde que estas não contrariem as disposições de proteção ao trabalho, como estabelece art. 443. (BRASIL, 2017, p. 39).

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017).
§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

Trabalho Flexível e o conceito que envolve uma variedade de novas práticas de trabalho, que incluem tanto as horas de trabalho flexível, os locais flexíveis, como também as formas de contrato de trabalho. Podem também ter o significado de ter o uso flexível trabalhar em várias empresas.

Regras do contrato intermitente tem que ser somente escrito não podendo ser verbal tem que ser assinado pelo trabalhador e pela empresa. A empresa Se contratar tem que avisar com antecedência de três dias antes para o trabalhador se programar e o trabalhador tem que avisar no

prazo de um dia útil dizendo se aceita para a empresa se organizar. O valor pago e por hora, não poderá ser inferior ao valor da hora do salário mínimo ou não poderá ser inferior aquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exercem a mesma função. O pagamento será pago no final do dia através de recibo juntamente com todas as verbas decorrentes, ou podendo ser acordado em contrato para ser feito o pagamento no final do mês ficando o empregador responsável ao recolhimento do FGTS.

A cada doze meses de vigência do contrato de trabalho intermitente o empregado adquire o direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias. Durante esse período não poderá ser convocado pelo empregado para prestar serviços (art. 452-a, § 9º). A lei não prevê qualquer impedimento de que o trabalhador seja convocado para trabalhar nesse período por outro empregador ao qual esteja vinculado por força de outro contrato de trabalho intermitente celebrados simultaneamente pelo mesmo empregado. As férias serão concedidas, mas não haverá pagamento destas por ocasião de sua concessão tendo em vista que já houve o respectivo pagamento proporcional das férias acrescido de um terço a cada recebimento (art. 452-A, § 6º II, CLT).

O princípio da garantia do mínimo existencial deve controlar o poder que se exerce sobre as relações humanas, a fim de permitir o desenvolvimento desse meio para melhoria plena dos trabalhadores, dando ênfase a dignidade humana, afinal, aparte deve possuir um mínimo de recursos para assegurar sua subsistência.

As condições devem ser consideradas para proteger a parte mais frágil da relação, garantindo um nível de proteção adequado ao objeto contratual, a sua duração e à importância na vida dos envolvidos; regido por princípios existenciais, que diz respeito a sobrevivência do ser humano, preservando sua vida e suas garantias constitucionais. A dimensão humana, e o direito de exercer as relações humanas e permitir o seu desenvolvimento, e que a parte mais frágil deve ser protegida, a pessoa tem que ter assegurado meios para sua subsistência.

Apesar de a lei autorizar esse empregado a ter outros empregos, será difícil para ele conciliar os dias de trabalho, ficando obrigado a receber baixa remuneração salarial, tendo apenas uma fonte de renda por não dá para conciliar horários.

Por ser um contrato atípico isso se tornou um dos pontos mais controversos na reforma trabalhista.

As condições devem proteger a parte mais frágil da relação, garantindo um nível de proteção adequado ao objeto contratual, a sua duração e à importância na vida dos envolvidos;

3.3- Vantagens e desvantagens do trabalho intermitente

O aumento dessa atividade traz bons resultados representando muitas vantagens em face de algumas desvantagens. Podendo a empresa reduzir custos, tais como salário, pois, o empregador irá pagar somente pelas horas trabalhadas, por outro lado o empregado terá oportunidade de trabalhar em várias empresas tendo a oportunidade de escolher o que lhe for melhor formando novos campos.

3.3.1 Desvantagens

Para o empregado, as desvantagens mais apontadas foram a falta de vínculo que poderá atrapalhar a efetivação de um trabalho habitual com estabilidade, e que não alcançará esse emprego se estiver prestando o serviço intermitente, e bem como as reduzidas oportunidades de carreira ou até mesmo sua ausência.

Apesar de a lei autorizar esse empregado a ter outros empregos, será difícil para ele conciliar os dias de trabalho, ficando obrigado a receber baixa remuneração salarial, tendo apenas uma fonte de renda por não dá para conciliar horários.

O trabalhador terá garantido todos os direitos previstos na CF e na CLT. O que diferencia esse tipo contratual do contrato típico é a instabilidade na prestação de serviços e que certamente afeta o cálculo

econômico mensal na renda do trabalhador, que será, em consequência, variável.

A reforma tirou a responsabilidade do risco do empregador e passou para o empregado o qual assumira o risco na medida em que lhe ficará sem salário, trazendo consequências para a previdência social e para a vida. Sem vínculo formalizado o trabalhador terá meses com baixos salários e outros o qual não trabalhou salário zero.

Por isso, o contrato intermitente é um dos tipos negocial mais precários, pois a insegurança da relação jurídica é muito grande, uma vez que o trabalhador não tem conhecimento de quando prestará o serviço e nem qual será a sua renda mensal.

3.3.2-Vantagens

Quem deseja ter oportunidade em trabalhar em empresas diferentes é uma oportunidade, pois terá livre escolha de fazer vários contratos ao mesmo tempo.

Por outro lado o empresário poderá contratar trabalhadores por eventos, por prazo determinados de acordo com suas necessidades, sem a preocupação do reconhecimento de vínculo empregatício.

Diante disso, a Carla Tereza, menciona que “o trabalho intermitente atende às necessidades e exigências nos dias atuais pela flexibilidade e no baixo custo de mão de obra”, sem deixar as prioridades como a competitividade de mercado e as reduções de espaço, obtendo benefícios e aumentando a sustentabilidade econômica, ambiental e social. Atitudes estas consideradas estratégias essenciais na atualidade, visto o crescimento exacerbado da humanidade e o consumo ilimitado em meio aos riscos de deficiência das reservas naturais, procurando atender as necessidades presentes sem comprometer garantias às gerações futuras. (NAHAS, 2017.p. 72).

Para o empregador há vantagens, pois, haverá redução de custos, pois irá pagar somente as horas que o empregado trabalhou, podendo trazer benefícios econômicos a empresa.

Não se pode negar que o mercado de trabalho vem a cada dia mudando, a nova geração vem procurando novas formas de flexibilização

tornando assim essa modalidade do intermitente viável para atender esse perfil jovem de trabalhadores.

O trabalho intermitente foi criado mais direcionado as atividades do comercio e eventos. A partir dessa lei os bares e restaurantes, podem contratar funcionários como cozinheiros, garçons, nos dias de mais demanda como nos fins de semana, sem vinculo de trabalho.

3.3.3-Precarização

Assim no trabalho intermitente o empregado e convocado de acordo com a necessidade do empregador, não tendo uma previsão de quando o empregado será chamado. Tratando de uma ruptura ao emprego. Assim a quem entenda que o trabalho intermitente e uma precarização do trabalho. Isso porque o empregado ficaria em uma situação instável em relação ao seu salario sem saber qual o valor ira receber no fim do mês deixando abalado seu financeiro, podendo chegar ao fim do mês sem mesmo nem ter sido chamado.

Centenas de milhões de trabalhadores desempregados e precarizados no mundo todo tal situação faz parecer até mesmo irônico que a precarização e o desemprego se inter-relacionem no sentido de que se produz a precarização na atualidade sob a alegação de se lidar com o desemprego, tentando-se convencer a população de que a precarização de direitos seria, no fundo, positiva aos trabalhadores, pela capacidade de geração de empregos.

Esse raciocínio, entanto, não pode ser adotado ao se observar que a desregulamentação das relações de trabalho não surte qualquer efeito em termos de redução do desemprego, em razão de que a cada novo contingente de pessoas que chegam ao mercado de trabalho são oferecidos, quando possível, postos de trabalho não protegidos, instáveis e com remuneração relativamente mais baixa, pressionando o mercado de trabalho cada vez mais para baixo, sem que se resolva, estruturalmente, o problema do desemprego. (NASCIMENTO, 2015, p.12),

Além disso, as reformas trabalhistas precarizadoras não conseguiriam reduzir o andamento do aumento do desemprego, apenas

faz aumentar o poço que separam ricos e insuficientes tornando os ricos cada vez mais ricos e menos numerosos e os pobres cada vez mais pobres e mais numerosos.

O grande problema do trabalhador intermitente é contribuir para a previdência social, porque o valor estipulado para a contribuição da previdência é no mínimo 8% sob o salário mínimo. Na hipótese de não ser feito o recolhimento complementar, o mês em que a remuneração total for recebida inferior ao salário mínimo não será considerada para fins de aquisição e manutenção de qualidade de segurado, tornando assim uma grande parcela de precarização pois com isso o trabalhador não será considerado segurado do regime geral de previdência social, nem para cumprimento dos períodos de carência para concessão dos benefícios previdenciários, tornando a sua aposentadoria mais longe ainda.

Ademais, em relação ao argumento de que para o homem vale mais um emprego sem todas as garantias que o direito do trabalho lhe poderia conferir do que a falta do emprego, não seria adequado buscar a solução dos problemas do desemprego pela aplicação da lógica do “mal menor”. Ao se considerar que ao homem que está em miséria podem ser negados direitos de que outros homens não abririam mão é o mesmo que considerar que a miséria, ou a necessidade que dela decorre, possibilitaria a escravidão, pois com tal sistema se impede a morte daquela pessoa, que seria um “mal maior”. (MAIOR, 2000, p. 42).

Na realidade, o que se observa é que a maneira do desemprego, do ponto de vista econômico, é, justamente, o contrario daquela utilizado pelo conceito da flexibilização, sendo que, em verdade, a menosprezo do trabalho está atrelada por diversas causas, pela precarização das familiaridades trabalhistas gerando desemprego, já que é um desestímulo àqueles trabalhadores que ainda preservam um pouco de sua dignidade e que, em condições de dificuldade extrema, procuram uma saída no mercado informal.

Nota-se, portanto, que a precarização não pode ser utilizado enquanto prática imperativa em razão de que as orientações determinadas pelo campo econômico dominante não têm correspondência com a realidade, bem como não respeitam a dignidade humana e a necessária justiça, que devem ser os postulados básicos de uma sociedade. Nesse sentido, seria uma

falha renderem-se Pelo pragmatismo das ideias classe sociais dominantes, visto que o sucesso econômico não indica em desenvolvimento social. (MAIOR, 2000, p. 38).

Além desse fundamento principal apresentado que serve de suporte para a precarização trabalhista na atualidade, baseado enquanto o combate Pelo desemprego fundamental atual pode ser abordado enquanto justificativas da flexibilização da legislação trabalhista na atualidade: a inclusão da elevada massa de rejeitados do mercado de trabalho que, com a flexibilização dos direitos, passaria a ser parte integrante do mercado oficial de trabalho; e a fundamentação jurídica, que seria a da própria necessidade de se resolver a lentidão da justiça, destinando a regulamentação aos próprios envolvidos, que solucionariam os conflitos mediante gerenciamento ou negociações coletivos. Aperfeiçoar-se-ia, de tal modo, conforme o que se preconiza o tempo e os custos da empresa, além de agregar ao empregado um recurso para que sua relação de trabalho fosse adequada às suas necessidades, ao contrário de uma regulamentação somente para os trabalhadores de variados os setores da economia.

Tais fundamentos aparentam seguir a lógica as transformações do mercado de trabalho tendo influenciado os princípios do Direito do Trabalho, já que as leis que preservam o empregado. Já não são mais tão protetivas quanto um dia pareceram. O exemplo disso tem-se o princípio da proteção que, conforme interpretações, já não é muito mais direcionado ao empregado, e sim ao empregador, que deve ser preservado a qualquer custo, sob o argumento de que deste modo quem ganha mesmo é o empregado, seguindo a própria lógica desses fundamentos que supostamente seriam benéficas aos trabalhadores.

A combinação o desenvolvimento o desemprego em massa e permanente e a informalidade ainda é capaz de produzir um efeito devastador no dia a dia do trabalho: uma momento de semi-emprego na qual, para a maior parte dos trabalhadores, interrompe a divisão social a segurança e a medo no trabalho infundindo um sentimento de insegurança silencioso e constante (OLIVEIRA, 2016, p.18).

O conceito que o autor nos apresenta de se estar sempre em umas condições de possibilidade que é constante na relação de utilização destruindo o pessoal do empregado.

Através da escolha dessa perspectiva, é possível analisar um processo que se faz um círculo vicioso difícil de ser quebrado: a preocupação permanente e expectativa real - da perda do potencializado pela desestruturação do mercado de trabalho e pela ausência de favorecimento estatal e sindical. Dessa forma, o próprio indivíduo coloca freios à deterioração das condições e de afinidades de trabalho, a qual, por sua vez alimenta a preocupação e a consequente sensação de fraqueza dos trabalhadores. (OLIVEIRA, 2006, p.18).

Que a existência, para o capital, de um importante exército de reserva, o qual não muito mais se retrata aos Índices mais relevantes de capacidade e de capacitação? técnica colabora para dar aos trabalhadores a impressão de que não são insubstituíveis e que o seu trabalho é um privilégio. No entanto, um privilégio fraco e acometido sendo necessário, o empregado realizar o possível para manter-se no seu trabalho.

Tais condições leva a uma concorrência o tempo todo não apenas fora do local do trabalho, mas, pior, no próprio local do trabalho, conduzindo à desmobilização de classe dos trabalhadores atingida pela proporção de desemprego e pela busca do emprego, gerando uma espécie de luta de todos contra todos, que destrói os valores de solidariedade e de sociedade levando os desempregados e os trabalhadores destituídos de estabilidade a perderem toda sua força, vigor e capacidade de mobilização.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao final do presente trabalho é possível chegar a várias conclusões sobre o respectivo tema. A princípio vê-se que o Direito do Trabalho surgiu com a evolução da sociedade através dos anos, criando um respaldo necessário que os cidadãos estavam precisando.

Porém com a nova lei da reforma trabalhista pode afirmar-se que como em outros ramos do direito careciam da criação de novas formas para uma proteção mais sólida.

A pesquisa realizada permitiu concluir que, nos moldes da legislação atual, o contrato de trabalho intermitente tem imenso potencial de precarização dos postos de trabalho no país, mascarando o aumento do

número de empregos, sem garantia de prover renda. Assim como identificou pontos que precisam sofrer melhorias para minimizar a precarização do trabalho no Brasil através do instituto do trabalho intermitente.

Conclui-se que o trabalho intermitente e o assunto mais polemico em torno das mudanças feitas pela reforma trabalhista, o presente estudo possibilitou a assimilação do conhecimento referente ao tema. A colocação doutrinária é muito divergente alguns acreditam ser melhor para o trabalhador. Outras acham que ira somente beneficiar os empregadores.

Por fim, apesar de a lei autorizar esse empregado a ter outros empregos, será difícil para ele conciliar os dias de trabalho, ficando obrigado a receber baixa remuneração salarial, tendo apenas uma fonte de renda por não dá para conciliar horários.

Porem, o contrato intermitente é um dos tipos negocial mais precários, pois a insegurança da relação jurídica para o empregado é muito grande, uma vez que o trabalhador não tem conhecimento de quando prestará o serviço e nem qual será a sua renda mensal.

Por ser um contrato atípico isso se tornou um dos pontos mais controversos na reforma trabalhista trazendo uma insegurança a parte mais frágil da relação.

Conclui-se que para o governo o trabalho intermitente é interessante, porque estatisticamente o empregado aparece como trabalhador formal, registrado, mostrando que o país está gerando empregos, mas na realidade só estatísticas porque o trabalhador não estará recebendo benefícios financeiros em determinadas épocas, de inatividade.

Ao findar esse trabalho tratou-se que ainda precisa ser feitas muitas mudanças para assegurar melhoria à classe trabalhadora.

BIBLIOGRAFIA

BORDIEU, Pierre, **Sociologia Jurídica** - 8 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1998.

BRASIL, **Consolidação das Leis do Trabalho** (CLT) (1943).

DELGADO, Maurício Godinho, **Curso de Direito do Trabalho** - 8. Ed - São Paulo: Saraiva, 2008.

FILHO, Evaristo de Moraes, **Apontamentos de Direito Operário** - 10. Ed - Rio de Janeiro, 2012, p. 68.

GUERRA, Roberta Freitas, **Desemprego, Flexibilização e o Direito do Trabalho** - Ed. 5 - São Paulo, 2016.

Disponível em : <https://jus.com.br/artigos/7686/nocoas-fundamentais-de-direito-do-trabalho><http://lcm-treinamento.com.br/principios-fundamentais-do-direito> >> acesso em 18 de maio 2018.

Disponível em : <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/880084/principios-do-direito-do-trabalho> >> acesso em 15 de maio 2018.

Disponível em : <http://www.politize.com.br/direitos-trabalhistas-historia> >> acesso em 15 de junho 2018.

LAURELL, Asa Cristina, **Processo de Produção E Saúde: Trabalho E Desgaste Operário** - Ed. 1 - Hucitec, 1989, p. 166.

MAIOR, Jorge Luiz Souto, **O Direito do Trabalho como Instrumento de Justiça Social** - Ed. 5 - São Paulo, 2000.

MANNRICH, Nelson, **A Modernização do Direito do Trabalho** - Ed. 8 - São Paulo, 2000, p.352.

MARTINS, Sérgio Pinto, **Direito do Trabalho** - Ed. 10 - Rio de Janeiro, 2008, p. 357.

NAHAS, Tereza, **Novo Direito do Trabalho: Institutos Fundamentais : Impactos da Reforma Trabalhista** - Ed. 2 - Rio de Janeiro, 2017, p. 175.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro, **Iniciação ao Direito do Trabalho** - Ed. 3 - São Paulo, 2002, p. 39.

OLIVEIRA, Cinthia Machado, **Manual De Pratica Trabalhista: Teoria e Pratica** - Ed. 2 - Rio de Janeiro, 2006, p. 18.

ROMAR, Carla Tereza Martins, **Direito do Trabalho Esquematizado** - 5. Ed - São Paulo: Saraiva 2018, p. 27.