

A MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE FRENTE À ESTABILIDADE DA EMPREGADA GESTANTE

Diovana Moleta¹

Ms. Francisco Dion Cleberson Alexandre²

Sumário: 1 INTRODUÇÃO. 2 O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. 3 ESTABILIDADE E GRANTIA DE EMPREGO NO CONTRATO DE TRABALHO. 3.1 A ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA EMPREGADA GESTANTE. 4 CONSIDERAÇÕES ACERCA DA APLICAÇÃO DA ESTABILIDADE NO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. 5 CONCLUSÃO. REFERÊNCIAS

Resumo: O presente artigo tem como objetivo estudar a nova modalidade de contrato de trabalho inserida na legislação pátria pela Reforma Trabalhista, qual seja: o contrato de trabalho intermitente. A referida modalidade de contrato de trabalho trouxe incertezas quanto à sua aplicação nas relações trabalhistas, especialmente no que tange ao contrato de trabalho que envolve a empregada gestante, a qual possui estabilidade na relação de emprego. Assim, o estudo se faz relevante, a fim de analisar os efeitos práticos gerados pela introdução de nova norma jurídica na realidade da trabalhadora gestante. Desta forma, para alcançar o objetivo final da pesquisa, foi contemplado o método de abordagem dedutivo, baseada em pesquisas bibliográficas, com consultas em materiais doutrinários pertinentes ao decorrente assunto, bem como apreciadas jurisprudências referentes à temática.

Palavras-chave: Contrato de trabalho intermitente. Empregada gestante. Estabilidade.

Abstract: This article aims to study the new type of employment contract inserted in the national legislation by the Labor Reform, namely: the intermittent employment contract. The aforementioned modality of employment contract brought uncertainties regarding its application in labor relations, especially with regard to the employment contract involving the pregnant employee, who has stability in the employment relationship. Thus, the study becomes relevant in order to analyze the practical effects generated by the introduction of a new legal norm in the reality of the pregnant worker. Thus, in order to reach the final objective of the research, the deductive method of approach was contemplated, based on bibliographical research, with consultations in doctrinal materials pertinent to the current subject, as well as appreciated jurisprudence related to the theme.

Keywords: Intermittent work contract. Pregnant employee. Stability.

1 INTRODUÇÃO

A reforma trabalhista, responsável pela reestruturação do conceito da Consolidação das Leis do Trabalho foi outorgada pela Lei n. 13.467/2017, e representou uma inovação desmesurada nas relações de trabalho. A referida

¹ Acadêmica do Curso de Graduação em Direito do Centro Universitário de Itapiranga – UCEFF. E-mail: diovana.moleta@gmail.com.

² Mestre em Direito pela Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul (Unijuí). Especialista em Direito do Trabalho pela Universidade Castelo Branco (UCB). Graduado em Direito pela Unijuí. Professor nos cursos de Graduação e Pós-graduação em Direito do Centro Universitário UCEFF e da Unijuí. Servidor do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 4ª Região. fdion@trt4.jus.br.

constatação é reforçada notadamente pela inserção de institutos até então desconhecidos no ordenamento jurídico brasileiro.

Dentre os mecanismos inovadores que foram frutos da reforma trabalhista, uma das mais manifestas novidades se dá pela inclusão do regime intermitente na legislação pátria, o qual regulamentou uma nova modalidade de contrato de trabalho sob vínculo de emprego.

No que tange ao contrato de trabalho intermitente, o texto legislativo aprovado apresentou lacunas gerando uma inquietação na doutrina acerca de uma possível precarização do trabalho, bem como uma afronta às garantias já conquistadas pelos trabalhadores, tais como a estabilidade da qual são investidos alguns empregados.

Inclusive, a estabilidade no contrato de trabalho na modalidade intermitente é ponto de discussões doutrinárias e jurisprudenciais, especialmente quando se está frente à situação de estabilidade no contrato de trabalho pela empregada gestante.

A empregada gestante, por sua vez, tem como garantia a estabilidade no contrato de trabalho, que adquiriu após anos de luta pelo espaço no mercado profissional, tendo em vista que, em um passado não tão remoto, as figuras femininas, e ainda mais mulheres gestantes foram objetos de preconceito e discriminação nas relações de emprego.

Na mesma linha, considerando que o contrato de trabalho na modalidade intermitente é caracterizado pela prestação de serviço não continuada, ou seja, de forma esporádica, sendo facultado ao empregador chamar o empregado para prestar serviço à empresa, resta a dúvida de como será garantida a estabilidade à empregada gestante que se encontra no regime de trabalho intermitente.

A pesquisa aqui exposta visa demonstrar os eventuais riscos da nova modalidade de contrato de trabalho, bem como fomentar o debate acadêmico quanto a um possível retrocesso aos direitos garantidos à empregada gestante.

2 O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Por meio da reforma trabalhista, resultante da promulgação da Lei n. 13.467 de 2017, centenas de dispositivos foram revisados na Consolidação das Lei do Trabalho. Além de alterações significativas em preceitos já existentes, foram inseridos também,

novas formas de contratações especiais, até então inexistentes no ordenamento jurídico brasileiro, dentre elas: o contrato de trabalho intermitente.

A modalidade supracitada passou a ser uma espécie contratual com previsão legal no parágrafo terceiro do artigo 443, da CLT, que assim prevê:

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.

(...)

§ 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.³

Após a promulgação da reforma trabalhista, e conseqüentemente da nova previsão de contrato de trabalho trazida pela referida reforma e conceituado acima, a medida provisória n. 808/17 foi editada com a finalidade de suprir lacunas na Lei n. 13.467/2017. Para fortalecer a aplicação do contrato de trabalho na modalidade intermitente, a medida provisória supracitada introduziu na Consolidação da Leis do Trabalho os artigos 452-B a 452-H, que tiveram as suas vigências encerradas no mês de abril do ano de 2018, restando o artigo 452-A introduzido pela reforma, o qual regulamenta a contratação intermitente.

Feitas as ressalvas, o que o parágrafo terceiro do artigo 443 da CLT preconiza é de que o contrato de trabalho intermitente é aquele em que a prestação de serviços pelo empregado não é contínua, pois ele fica em inatividade por horas, dias ou meses, de acordo com o que estabelecerem as partes.⁴

De mais a mais, com base na regulamentação da CLT no que tange aos requisitos do contrato de trabalho estudado, o *caput* do artigo 452-A da referida legislação ditou que o contrato de trabalho em questão deverá ser feito de forma escrita e informar o valor da hora de trabalho, a qual não poderá ser menor do que o

³ BRASIL. **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 n.º 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. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 19 set. 2022.

⁴ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

valor horário do salário mínimo vigente ou do salário pago aos outros empregados que exerçam a mesma função no local, de forma intermitente ou não.⁵

Nessa categoria de contratação, não há uma garantia remuneratória para a ocasião em que o empregado fica sem ser convocado ao trabalho e não lhe é permitido o acesso aos benefícios sociais relacionados ao desemprego, uma vez que o vínculo trabalhista é mantido mesmo nos momentos de inatividade. Além disso, é permitido ao empregado celebrar novos vínculos, de cunho intermitente ou não, com outros empregadores no tempo de inatividade, apesar de ele ser incerto.

Frente a este panorama, pondera Amauri Cesar Alves:

O problema do contrato de trabalho intermitente, ao contrário do seu conceito, é muito claro: há relação de emprego, formalmente registrada em CTPS, mas sem garantia do pagamento de nenhum valor ao final de um mês. É o contrato de salário zero ou contrato zero hora. O empregador poderá ficar horas, dias, semanas, meses sem demandar trabalho, ficando o empregado, no mesmo período, aguardando um chamado sem receber salário. Trata-se claramente de se dividir os riscos do empreendimento com o empregado, sem que ele participe, obviamente, dos lucros.⁶

Nesse sentido, observa-se que a legislação é omissa, não estabelecendo qualquer exigência quanto à jornada mínima e, conseqüentemente, não trazendo nenhuma garantia de que ao final do mês, o empregado terá trabalhado uma quantidade de horas suficiente para alcançar o salário mínimo. Tanto é assim, que há a previsão de que o trabalhador deve complementar o recolhimento à previdência social, caso o valor do seu salário não alcance o teto inicial da previdência, que é o salário mínimo.⁷

Assim, o contrato de trabalho intermitente pode ser caracterizado, especialmente pela insegurança do trabalhador em ser chamado para laborar, visto que é faculdade do empregador realizar o chamamento deste às atividades. O estudioso Alves, assim entende:

⁵ BRASIL. **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. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 19 set. 2022.

⁶ ALVES, Amauri Cesar. **Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica**. Revista Síntese: trabalhista e previdenciária, São Paulo, v. 29, n. 346, p. 9-39, abr. 2018.

⁷ D'AMORIM, Mariana Correia. **O contrato de trabalho intermitente**. Faculdade de Direito da UFBA, Universidade Federal da Bahia, 2018. Disponível em: <<https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/26304/1/Mariana%20Correia%20D%27Amorim.pdf>>. Acesso em: 21 set. 2022.

O trabalho intermitente é marcado essencialmente pela incerteza do momento exato da necessidade da mão de obra e não pelo número reduzido de horas de trabalho por dia ou semana. Na nova modalidade contratual celetista, tanto as interrupções quanto os momentos de prestação laborativa são no momento da admissão, imprevisíveis em relação à data exata e a quantidade de trabalho a ser entregue. Embora não seja previsível a necessidade do trabalho, em relação à data de início e término e à quantidade exata de trabalho a ser entregue por dia, semana ou mês, é lícito e aconselhável que, na admissão, sejam previstas as possibilidades de horário de trabalho para que haja mínima segurança para o trabalhador. Assim, exemplificativamente, se e quando houver necessidade de trabalho, somente será o empregado demandado em turno (manhã, tarde, noite, exemplificativamente) previamente ajustado (CLT, art. 452-13, 11).⁸

Pelas suas características, o contrato de trabalho intermitente é viável como modalidade excepcional de admissão de trabalhadores. Em termos outros, em empresas que detenham características de descontinuidade, ou possuam intensidade variável, que apontem para atividades que sejam de necessidade permanente da empresa, mas em face do volume não uniforme do negócio, dispense a presença contínua, sem interrupção, do empregado, ou ainda, naqueles negócios em que, em determinados períodos do mês, desenvolvem um volume maior de atividades.⁹

O contrato de trabalho intermitente foi regulamentado na legislação pátria em uma fase em que vários fatores foram determinantes nas reorganizações das estruturas das empresas, etapa em que se fez presente inovações tecnológicas, pressão dos grupos econômico-financeiros mais ligados ao exterior, políticas de austeridade imprimidas pelas autoridades monetárias internacionais com ênfase à restrição das taxas de crescimento e, especialmente, um quadro de grave crise política, econômica e social.¹⁰

Em relação a este tipo de contrato de trabalho surgiram inúmeras críticas pela doutrina, em razão de uma possível violação aos requisitos da relação de emprego. No entendimento de Barba Filho, o contrato de trabalho intermitente entra em divergência com os requisitos previstos para a configuração de um contrato afirmativo como relação de emprego, quais sejam: subordinação, a pessoalidade, a onerosidade e, em especial, a habitualidade, gravemente não praticada no contrato intermitente,

⁸ ALVES, Amauri Cesar. **Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica**. Revista Síntese: trabalhista e previdenciária, São Paulo, v. 29, n. 346, p. 9-39, abr. 2018.

⁹ ARAÚJO, Eneida Melo Correia de. **O contrato de trabalho intermitente: um novo contrato?** Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 84, n. 1, p. 349-376, jan./mar. 2018.

¹⁰ Idem.

dado que a previsão é de que todos esses requisitos devem ser seguidos à risca e mutuamente para a conservação de um vínculo empregatício.¹¹

3 ESTABILIDADE E GRANTIA DE EMPREGO NO CONTRATO DE TRABALHO

A legislação pátria brasileira regulamentou no ordenamento jurídico a estabilidade no contrato de trabalho e a garantia de emprego. Em relação a elas, mesmo que aparentemente dão a entender ter o mesmo significado, não são sinônimos e necessitam ser distinguidas para um melhor entendimento jurídico.

A garantia de emprego reporta-se aos valores eleitos no vértice do sistema de leis ao estabelecer os princípios voltados às políticas públicas, valorização do trabalho humano e geração de empregos, como o princípio fundamental do valor social do trabalho e o princípio do pleno emprego.¹²

Em outras palavras, a garantia de emprego é um direito fundamental conferido ao empregado, que protege a sua relação empregatícia contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa apurada em processo administrativo ou em defesa do empregador em ação proposta pelo empregado.¹³

Já, por sua vez, a estabilidade no emprego, além de visar também a manutenção da relação empregatícia, protege-a contra a vontade do empregador. Assim, entende-se por estabilidade a fórmula de proteção caracterizada pela vedação à rescisão por iniciativa patronal. Por meio de tal, fica vedado o despedimento do empregado sem justa causa.¹⁴

Segundo Vólia Bomfim Cassa, a definição de ambos os institutos se dá da seguinte maneira:

A garantia de emprego é gênero do qual a estabilidade é espécie. Toda medida praticada com o intuito de diminuir o desemprego, recolocar o trabalhador no mercado de trabalho, incentivar a admissão, desestimular a dispensa, obstar ou onerar a despedida arbitrária, capacitar o profissional no sentido de aproveitá-lo no mercado é considerada medida de garantia no

¹¹ BARBA FILHO, Roberto Dala. **Reforma Trabalhista e Direito Material do Trabalho: atualizada de acordo com a MP 808 de 14.11.2017**. Curitiba: Rede Virtual de Bibliotecas, 2018.

¹² LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

¹³ Idem.

¹⁴ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 12 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

emprego. A garantia de emprego é um instituto político-social-econômico, enquanto a estabilidade é um instituto trabalhista.¹⁵

A partir disso, a estabilidade distingue-se da garantia de emprego em sentido estrito, havendo na mencionada garantia a possibilidade de dispensa não só na existência de falta grave do empregado, mas também na superveniência de motivo técnico, econômico ou financeiro, vedando-se na garantia de emprego em sentido estrito a dispensa arbitrária e desmotivada.¹⁶

Explenados tais conceitos adentra-se ao estudo mais detalhado das estabilidades. A estabilidade tem sede na lei ou em instrumentos contratuais, individuais ou coletivos, podendo ser oferecida em caráter definitivo ou provisório.¹⁷

Diz-se definitiva a estabilidade aquela que uma vez alcançada, o empregado a incorpora e a sedimenta em seu patrimônio jurídico, não mais podendo ser despedido por seu empregador senão por motivos relevantes contidos na própria lei.¹⁸

Já, ao contrário da estabilidade definitiva, entende-se por estabilidade provisória a vedação temporária ao direito patronal de resilir, justificada por específicos e transitórios fatos geradores. A estabilidade provisória vale apenas por tempo determinado e está adstrita a um acontecimento previsto em lei. Dentre as estabilidades legais provisórias estão: a) a de dirigente sindical; b) a do cipeiro; c) a do egresso de auxílio por incapacidade temporária acidentária; d) a do dirigente de cooperativas; e) a do representante dos empregados; f) da empregada gestante; entre outras categorias.¹⁹

Diante disso, considerando que o enfoque da pesquisa é analisar a estabilidade da empregada gestante no contrato de trabalho intermitente, passa-se à análise da estabilidade dessa categoria na relação de emprego.

¹⁵ BOMFIM, Vólia. **Direito do Trabalho**. 9.ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014. p.1170.

¹⁶ GARCIA, Roni Genicolo. **Manual de rotinas trabalhistas**: problemas práticos na atuação diária. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

¹⁷ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 12 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

¹⁸ Idem.

¹⁹ Idem.

3.1 A ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA EMPREGADA GESTANTE

Tendo em vista a sustentação explanada acima, passa-se ora à análise da garantia de emprego conferida às empregadas gestantes. Preliminarmente, cita-se a previsão constante no artigo 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, *in verbis*:

Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

[...]

II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

[...]

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.²⁰

[...]

Com base na regulamentação, é assegurado à empregada gestante a estabilidade provisória no emprego desde a concepção até 5 (cinco) meses após o parto, independente da ciência do empregador sobre o estado natural da empregada.

A gestação é o fato jurídico que faz a empregada adquirir o direito à estabilidade. A comunicação é mero requisito da prova do ato e não de substância. Sendo assim, o empregador, mesmo que ignore o estado gravídico da empregada, não pode demiti-la, visto que sua responsabilidade é objetiva.²¹

Nas palavras de Paulo Vicente e Marcelo Alexandrino, se a responsabilidade do empregador é objetiva, não sendo facultado a si romper os vínculos trabalhistas com a empregada gestante, a responsabilidade desta, por sua vez, é subjetiva e garante a estabilidade provisória, em razão da sua condição do estado de gravidez, veja-se:

Portanto, a empregada gestante tem direito subjetivo a estabilidade provisória no emprego, sendo suficiente para obtenção dessa garantia social constitucional a confirmação objetiva do estado fisiológico de gravidez. Não depende de sua prévia comunicação ao empregador, mesmo quando pactuada em negociação coletiva. Se eventualmente for dispensada no período de estabilidade, antes de ter cientificado o empregador do seu estado

²⁰ BRASIL. **Ato das Disposições Constitucionais Transitórias**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm#adct>. Acesso em: 23 set. 2022.

²¹ BOMFIM, Vólia. **Direito do Trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo Método, 2014.

gravídico, essa omissão em nada prejudicará o seu direito a garantia de emprego. Caso o reconhecimento do direito se deu durante o período de estabilidade, fara jus a reintegração ao emprego, com todos os pagamentos decorrentes. Se ocorrer em momento futuro, já decorrido o período de estabilidade, não terá direito a reintegração, mas, apenas, ao pagamento dos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.²²

A medida legal atende ao elevado espírito social que essa situação particular reclama, e em razão disso, a gestante pode ser alvo de represália patronal pela despedida injusta. E essa possibilidade torna-se gravíssima, pois atinge a mãe trabalhadora em momento difícil de sua vida.²³

Nota-se que a estabilidade provisória é bem definida em relação a seus limites: começa com a confirmação do estado de gravidez, assim entendido o momento em que ocorre a concepção e termina cinco meses após o parto.²⁴

Por outro lado, não se confundam, porém, os institutos da licença-maternidade e da estabilidade por estado de gravidez. Embora o período de estabilidade seja mais extenso e conseqüentemente englobe por completo ou uma parte da licença-maternidade, não há espaço para confusão entre eles. No período de estabilidade, a empregada pode estar trabalhando, sendo certo que em determinado momento ela se afastará do serviço sem prejuízo do salário.²⁵

4 CONSIDERAÇÕES ACERCA DA APLICAÇÃO DA ESTABILIDADE NO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

A regulamentação do trabalho intermitente prevista pela Lei nº 13.467/17 tornou-se mais uma problemática diante das lacunas trazidas pela Lei antes e depois do término da vigência da Medida Provisória n. 808 de 2017.

Desde o advento da reforma trabalhista, foram apresentados diversos riscos no que concerne a modalidade do contrato de trabalho intermitente, tais como a precarização do trabalho, a falta de garantias ao trabalhador e a incerteza dos empregados que detém de estabilidade provisória no contrato de trabalho. Esse é o

²² PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Manual de direito do trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: Método, 2010. p. 347.

²³ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 3.ed. São Paulo: LTr, 2007.

²⁴ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 12 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

²⁵ Idem.

caso da empregada gestante, que quando mantêm o vínculo de emprego na modalidade intermitente se vê, em alguns casos, prejudicada por não ser chamada para o exercício das atividades, em razão da condição em que se encontra.

O que evidencia a insegurança nas situações das empregadas gestantes sob o vínculo de contrato intermitente é a demora ou desistência da convocação para o trabalho, de forma fundada ou não.

É o caso do julgado abaixo, do Tribunal Regional do Trabalho de Alagoas, que tem como parte uma loja de departamento nacionalmente conhecida, que, durante a vigência do contrato, cessou as convocações à determinada empregada a partir da ciência de seu estado gravídico.

RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELAS PARTES. APÓS A COMUNICAÇÃO DO ESTADO DE GRAVIDEZ DA EMPREGADA, PRECEDIDA DE CONVOCAÇÕES CONTÍNUAS E COM JORNADA DIÁRIA DE 8H. PREVISÃO EM CONTRATO DE RESCISÃO APÓS UM ANO SEM CONVOCAÇÃO. DANO MORAL CONFIGURADO. MAJORAÇÃO DO VALOR FIXADO CONTRATO DE TRABALHO PARA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS INTERMITENTES. AUSÊNCIA DE CONVOCAÇÃO. O que se extrai dos autos é que a reclamante recebeu duas convocações mensais sucessivas para trabalhar e após informar à reclamada que se encontrava grávida, não mais recebeu convocação para trabalhar, não tendo a reclamada logrado êxito na sua tentativa de desassociar a cessação das convocações da reclamante da sua condição de gestante. Mantida a sentença no tocante ao reconhecimento do dano moral e do dever de indenizá-lo por parte da reclamada. Enquadrada a ofensa como sendo de natureza grave e majorado o valor da indenização fixada em primeiro grau, levando -se em consideração o fato de que, por se tratar de contrato intermitente e diante da ausência de convocação pela reclamada após a ciência da gravidez da reclamante, esta sequer percebeu salário no período em que estaria usufruindo de estabilidade provisória, tendo seu contrato findado 1 (um) ano após a última convocação, conforme previsto no contrato firmado entre as partes. Recurso patronal não provido. Recurso obreiro provido em parte. (TRT-AL, Recurso Ordinário: RO 0000300-24.2019.5.19.0007, Relator: Desembargador Laerte Neves De Souza, DJ: 07/11/2019, Segunda Turma).²⁶

A insegurança do contrato de trabalho intermitente, com a esquivia do empregador a convocar a empregada diante de motivação externa, no caso a gravidez, demonstra um dos pontos conturbados da modalidade de contrato intermitente.

²⁶ ALAGOAS. Tribunal Regional do Trabalho, **Recurso Ordinário: RO 0000300- 24.2019.5.19.0007**, Relator: Desembargador Laerte Neves De Souza, DJ: 07/11/2019, Segunda Turma. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-19/786832411>>. Acesso em: 25 set. 2022.

O fato de que o empregado fica à disposição do empregador, e que este pode escolher qual empregado convocar ou optar por aquele que lhe seja mais vantajoso, ainda que utilize de argumentos justificativos, demonstra claramente que a relação trabalhista, nessas situações, é muito mais vantajosa para o empregador, e que algumas garantias, tais como a estabilidade, restam mitigadas, e conseqüentemente a figura mais frágil da relação de trabalho, desprotegida.

5 CONCLUSÃO

A reforma trabalhista, originada pela promulgação da Lei n. 13.467/17, assentou, dentre outras disposições, modalidades de trabalho consideradas informais, como o trabalho intermitente, com o escopo de proteger os direitos do trabalhador e retirá-lo da condição de informalidade.

Não obstante à boa intenção do legislador, o que acontece na prática difere-se, na maioria das vezes, daquilo que é regulamentado na letra da lei, bem como do que é acreditado pelos Parlamentares quando da criação da norma.

A pesquisa realizada autoriza concluir que o contrato de trabalho intermitente tem potencial manifesto de precarização do trabalho e exhibe uma evidente inversão da lógica de proteção ao trabalhador com diversas contradições em sua regulamentação.

A legislação deve, sem dúvidas, acompanhar a evolução nas relações de emprego, seguindo a flexibilização no direito do trabalho. Entretanto, cabe ao legislador proteger os interesses do trabalhador, seguindo os princípios desse ramo do direito, com a criação de relações de emprego justas e equilibradas.

O contrato de trabalho intermitente apresenta-se como uma insegurança jurídica ao trabalhador, principalmente a aquele que detém de estabilidade, e sobretudo quando se trata da empregada mulher e gestante, que há muito tempo sofre com preconceito nas relações de trabalho.

A estabilidade provisória da gestante atende ao elevado espírito social, para que a esta possa recupera-se do parto e consiga cuidar tranquilamente do nascituro nos primeiros meses de vida, é um direito seu que se estende à proteção de uma nova vida.

Diante disso, considerando a proteção assegurada às empregadas gestantes,

não parece viável que uma modalidade de contrato de trabalho crie uma insegurança jurídica à classe, quanto às suas estabilidades, visto que não é aceitável que haja um retrocesso de direitos trabalhistas conquistados após anos de luta.

REFERÊNCIAS

ALAGOAS. Tribunal Regional do Trabalho, **Recurso Ordinário: RO 0000300-24.2019.5.19.0007**, Relator: Desembargador Laerte Neves De Souza, DJ: 07/11/2019, Segunda Turma. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-19/786832411>>. Acesso em: 25 set. 2022.

ALVES, Amauri Cesar. **Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica**. Revista Síntese: trabalhista e previdenciária, São Paulo, v. 29, n. 346, p. 9-39, abr. 2018.

ARAÚJO, Eneida Melo Correia de. **O contrato de trabalho intermitente: um novo contrato?** Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 84, n. 1, p. 349-376, jan./mar. 2018.

BARBA FILHO, Roberto Dala. **Reforma Trabalhista e Direito Material do Trabalho: atualizada de acordo com a MP 808 de 14.11.2017**. Curitiba: Rede Virtual de Bibliotecas, 2018.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 3.ed. São Paulo: LTr, 2007.

BOMFIM, Vólia. **Direito do Trabalho**. 9.ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014.

BRASIL. **Ato das Disposições Constitucionais Transitórias**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm#adct. Acesso em: 23 set. 2022.

BRASIL. **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. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 19 set. 2022.

D'AMORIM, Mariana Correia. **O contrato de trabalho intermitente**. Faculdade de Direito da UFBA, Universidade Federal da Bahia, 2018. Disponível em: <<https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/26304/1/Mariana%20Correia%20D%27Amorim.pdf>>. Acesso em: 21 set. 2022.

GARCIA, Roni Genicolo. **Manual de rotinas trabalhistas**: problemas práticos na atuação diária. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 12 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Manual de direito do trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: Método, 2010.