

ESTUDOS SOBRE TRABALHADOR EVENTUAL, VÍNCULO DE EMPREGO E O CONTRATO INTERMITENTE DE TRABALHO

Igor Vargas Santana Mendes de Oliveira
Rodrigo Thomazinho Comar

RESUMO

O presente artigo apresenta a origem, conceito e as características na contemporaneidade do trabalhador eventual, se utilizando do Código Civil, Doutrina e Estudos fornecidos pelo IBGE. Logo após, traz o conceito de contrato intermitente, se guiando pelos mesmos métodos de pesquisa, com a utilização dos estudos do DIEESE. Em seguida, é analisado a ocorrência do desrespeito a inexistência de vínculo empregatício sobre os institutos, sendo apontado as suas consequências com a utilização da jurisprudência, em conjunto com eventuais soluções obtidas.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho eventual; Trabalho intermitente; Consolidação das Leis do Trabalho; Fraude; Efeitos

ABSTRACT

This scientific article presents the origin, concept and contemporary characteristics of casual workers, using the Civil Code, Doctrine and Studies provided by IBGE. Soon after, it brings the concept of temporary contract, guided by the same research methods, using DIEESE studies. Next, the occurrence of disrespect for the lack of employment relationships in the institutes is investigated, and its consequences with the use of electricity are highlighted, together with solutions that may be available.

KEYWORDS: Temporary work; Intermittent work; Consolidation of Labor Laws; Fraud; Effects.

Igor Vargas Santana Mendes de Oliveira

Acadêmico do Curso de Direito da Unicesumar de Curitiba/ Paraná

Rodrigo Thomazinho Comar

Mestre em Direito Empresarial e Cidadania pela Faculdade de Direito do Centro Universitário Curitiba-UNICURITIBA . Especialista em Direito Processual Civil pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná-PUCPR. Especialista em Direito Digital e Compliance pela IBMEC/Damásio. Graduado pela Universidade Estadual de Londrina – UEL. Professor no Curso de Graduação em Direito da Unicesumar. Advogado e encarregado de dados.

1. INTRODUÇÃO

Este artigo procura trazer de forma detalhada o conceito de trabalhador eventual e contrato intermitente, abordando as características de cada, dando ênfase para não caracterização do vínculo empregatício nos institutos. Logo, com o efeito da conceituação dos

objetos de estudo, serão descritas as consequências ao empregador perante um contrato intermitente ou trabalho eventual com a presença do vínculo empregatício, para ao fim, apresentar uma possível solução obtida.

Inicialmente, será abordado o conceito de trabalho eventual, que em suma, é uma relação entre o empregado e empregador que não há habitualidade. Deste modo, não há vínculo de emprego, ainda mais, busca apresentar ao leitor os aspectos históricos do conceito, características, previsão legislativa no Código Civil, teorias com base na doutrina majoritária e sua aplicabilidade na sociedade com auxílio da Taxa de Desocupação do primeiro trimestre de 2023 fornecida pelo IBGE.

Em seguida, será tratado o conceito de contrato intermitente, que em síntese, é um instrumento particular entre o trabalhador e empregador, que acordam entre si uma prestação de serviço de forma descontinuada e alternada, não havendo habitualidade. Ademais, será exposto a sua origem histórica, características, previsão legislativa, comentários da doutrina e sua aplicabilidade na sociedade com auxílio dos estudos do DIEESE.

Para assim, suscitar a ocorrência das relações de trabalho eventual e do contrato intermitente que tenham a presença do vínculo empregatício, motivado pela inobservância do empregador a Legislação Trabalhista, em conjunto com suas consequências, com apoio da jurisprudência.

Ao fim, será possível obter uma eventual solução perante as fraudes as relações de trabalho no âmbito do trabalho eventual e contrato intermitente que tem a presença do vínculo empregatício.

1.1 CONCEITO E AS CARACTERÍSTICAS DO TRABALHO EVENTUAL

1.1.1 Origem histórica

Primeiramente, o trabalho eventual, é entendido como uma relação de trabalho entre o trabalhador e o destinatário dos serviços, onde não há habitualidade. A característica da não habitualidade ou eventualidade, se explica como um evento

inesperado, que não é rotineiro, que não tem uma regularização e nem previsibilidade.

No contexto do trabalho eventual, a característica da eventualidade se insere na medida que o trabalhador dispõe a trabalhar para um evento imprevisível e que não tem perspectiva de continuidade, não havendo vinculação ao empregador, sendo tão somente para um único serviço esporádico, sendo o oposto de um trabalhador formal regulado pela CLT, que deve cumprir seu horário determinado e com previsibilidade de começo e fim.

A partir deste estudo, foi possível extrair que a primeira regulamentação das relações trabalhistas foi a Lei de 13 de setembro de 1830¹, cuja apresentava a possibilidade de um contrato de trabalho, que trazia formalidade e trabalhos determinados, entretanto, esta regulamentação era restrita, dado que grande maioria das relações de trabalho não se estabelecia por meio de contratos. Partindo dessa premissa, com esteio dos estudos da Prof. Denise Aparecida Soares de Moura², entendesse que a restrição do contrato na época, muito se deu pelas rigorosas cláusulas contratuais e a indisponibilidade de alterações segundo as necessidades do trabalhador.

Dado isso, muito dos empregadores e dos trabalhadores, optaram pelos contratos informais, tendo em vista que poderiam ser alterados segundo as necessidades cotidianas e pessoais individuais, não havendo vinculação direta ao empregador e consequências rigorosas por qualquer descumprimento.

Nesse sentido, levando em conta o estudo abordado, há de entender que a origem histórica do trabalho eventual no Brasil, possivelmente iniciou-se no período da Abolição da Escravatura em 1830, por aqueles profissionais que optavam por empregos informais, cuja eram eventuais e sem a vinculação aos empregadores, a fim de atender suas necessidades.

1.1.2 Conceituação

Superado os apontamentos quanto a possível origem histórica do trabalho eventual, passamos para o detalhamento do seu conceito, que conforme apontado, é um serviço sem avinculação ao empregador, esporádico e sem qualquer previsão de continuidade, sendo tão somente selecionado para um serviço único e específico.

1 Lei de 13 de setembro de 1830". BRASIL. Coleção das Leis do Império do Brasil – Atos do Poder Legislativo (doravante: CLIB – APL). Rio de Janeiro: Tipografia Nacional, 1876, p. 32-33. Disponível em: Acesso em: 11/12/2023

2 MOURA, Denise A. Soares. Saindo das sombras: homens livres no declínio do escravismo. Campinas: Área de Publicações CMU/Unicamp, 1998, especialmente cap. "Arranjos de trabalho no declínio do escravismo", p. 99- 149

De fato, o trabalho eventual se conceitua e caracteriza pela eventualidade, sendo por atos sem previsibilidade, que não eram esperados pelo empregador e nem pelo trabalhador, surgindo a necessidade de uma contratação eventual e sem continuidade, sendo tão somente para suprir um único evento aos fins da empresa, outro não é o entendimento da doutrina, conforme leciona Prof. Carlos Henrique Bezerra Leite³:

Eventual é o trabalhador subordinado atípico, que presta serviços em caráter transitório, acidental, isto é, não há exigência permanente dos seus serviços pelo tomador. Os serviços por ele prestados não são essenciais ou complementares aos fins da empresa.

Nesse sentido, a figura do trabalho eventual se aproxima a de um prestador de serviços, do que propriamente a de um empregado, destacasse que não há previsibilidade desta modalidade na Legislação Trabalhista, e sim no Código Civil, em seu Art. 593 a 609, tendo em vista a eventualidade, conforme nas palavras de Maurício Godinho Delgado⁴, vejamos:

Uma das figuras de prestadores de trabalho que mais se aproximam do empregado é a do trabalhador eventual. Nessa figura tendem a se reunir os demais pressupostos da relação empregatícia; seguramente, entretanto, não se apresenta o elemento permanência (ou melhor, não eventualidade)

No entanto, é necessário destacar que o trabalho eventual detém das outras características do vínculo de emprego, como a subordinação, onerosidade e em determinados casos a pessoalidade.

Ademais, existem quatro teorias que buscam conceituar o trabalhador eventual, sendo a do evento, dos fins da empresa, da descontinuidade e da fixação jurídica na empresa.

Dessa forma, pode se concluir, a partir da doutrina majoritária compartilhada e da previsibilidade no Código Civil, que esta modalidade de trabalho se conceitua em primeiro plano pela sua eventualidade, não havendo uma prestação de serviço contínua, sendo integralmente intermitente e sem previsão de permanência, em um segundo plano, se conceitua pela não vinculação ao tomador de serviço, haja vista a

3 LEITE, Carlos Henrique Bezerra Curso de Direito do Trabalho / Carlos Henrique Bezerra Leite. – 14. ed. – São Paulo: SaraivaJur, 2022 – pg. 366

4 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. p. 404

ausência de um dos requisitos para a caracterização do vínculo de emprego, e pôr fim a acidentalidade, tendo em vista que o trabalhador é contratado para suprir uma demanda inesperada ao fim da empresa, não sendo essencial ou complementar.

1.1.3 Características na contemporaneidade

No que diz respeito as características do trabalho eventual, é possível observar a eventualidade, desvinculação, flexibilidade, disponibilidade, acidentalidade e independência.

No cenário contemporâneo, a figura do trabalhador eventual é explorada nos setores de hotelaria, restaurantes, eventos e bares, como por exemplo a profissão de um garçom que presta serviço esporadicamente a um restaurante em situações inesperadas, como um público maior do que o esperado, logo será necessário a contratação eventual deste trabalhador.

Acresce que essa modalidade, no vocabulário popular, são os trabalhos "*freelancers*", "*bicos*" ou "*taxas*", e vem tendo grande notabilidade e incidência no Brasil. Conforme Taxa de Desocupação do primeiro trimestre de 2023, da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), divulgada pelo IBGE⁵, 39% da população ocupada são de trabalhadores informais, ou seja, 38,1 milhões de trabalhadores informais no Brasil.

Esta notabilidade de trabalhadores informais, advém de uma cultura *freelancer*, que em suma, o indivíduo detém de maior independência, exercendo labor em determinados serviços eventuais de acordo com sua experiência e tempo disponível, podendo dispor suas habilidades para outras atividades, seja recreativa ou laborativa.

Acresce, que há entendimento, que aponta que esta atividade contribui para a economia do país, que perante a flexibilidade do trabalho informal, muito dos profissionais eventuais optam posteriormente pelo empreendedorismo, pela similaridade da independência.

De outro modo, há também aqueles trabalhadores formais regidos pela CLT, que optam em seu horário livre, fazerem trabalhos eventuais para complementação de renda.

Neste tema, convém abordar o termo *gig economy*⁶, criado pela Tina Brown em

5 IBGE. Com taxa de 8,8%, desemprego cresce no primeiro trimestre de 2023 | Agência de Notícias. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/36780-com-taxa-de-8-8-desempregocresce-no-primeiro-trimestre-de-2023>>. Acesso em: 22 jan. 2024.

6 BROWN, Tina. The gig economy. The Daily Beast, v. 12, 2009

2009, em seu artigo publicado na The Daily Best, site americano de notícias e opiniões vejamos:

São diversos projetos flutuantes, consultorias e trabalhos de meio período que eles tentam juntar para formar o que chamam ironicamente de “a noz” – a soma que lhes permite manter o apartamento, a política de saúde, a babá e as mensalidades escolares (tradução nossa).

Ainda mais, o Dicionário de Cambridge reconhece o termo *gig economy*, conceituando como “um mercado de trabalho que compreende trabalhadores temporários e sem vínculo empregatício”⁷.

Com isso, a de se considerar que o fenômeno *gig* é um estilo de vida para alguns dos trabalhadores, e para outros uma necessidade, assim se dividindo em dois nichos.

Destaca-se que no Brasil, há aplicativos que promovem essa cultura e grupos de *Whatsapp*, no qual grandes empresas divulgam vagas esporádicas e eventuais para trabalhadores.

Neste raciocínio, é possível notar que este instituto de trabalho vem crescendo, por sua notabilidade, alavancado pela *gig economy*, com a junção da participação ativa dos empregadores que buscam contratações eventuais e trabalhadores que tem maior apreço pela modalidade, seja pela complementação de renda ou propriamente pelo modo de viver.

Conclui-se, que há probabilidade de situações econômicas instáveis no país, corroborar para o crescimento exponencial dos trabalhos informais.

Neste ponto surge uma problemática, que será explorada posteriormente, mas neste momento, de forma rápida e objetiva, se resume na ação dos empregadores utilizarem a contratação do trabalho eventual com habitualidade, como uma solução para diminuição de gastos, ou seja, uma contratação ilegal, havendo por assim fraude as relações empregatícias, deixando de ser um trabalho informal.

1.2 DO CONTRATO INTERMITENTE. INOVAÇÕES TRAZIDAS PELA LEI 13.467/2017.

1.2.1 Origem do dispositivo

Ao analisarmos o conceito de trabalhador eventual, observamos o crescimento desta relação no mercado, com a presença de eventuais problemáticas isoladas, neste

7 CAMBRIDGE DICTIONARY. *gig economy*. Disponível em: <<https://dictionary.cambridge.org/pt/dicionario/ingles-portugues/gig-economy>>. Acesso em: 22 jan. 2024.

viés, ao passo que a sociedade caminha cada vez mais rápido que o direito, dentro diversos outros motivos, surge necessidade da alteração e adição da legislação trabalhista.

Dado isso, houve a chegada da Lei nº 13.467, conhecida pela maioria como a Reforma Trabalhista, cuja trouxe mudanças para o cenário trabalhista, sendo uma delas o advento do Contrato de Trabalho Intermite, em seu Art. 443, §3º e 452-A, §1º até §9º.

Nesta linha, é possível se guiar pelo entendimento que a Reforma Trabalhista buscou modernizar as relações de trabalho no Brasil no âmbito econômico, com efeito disso, houveram importações legislativas de outros Países, como o Contrato Intermittente aliado ao "*zero hour contract*" da Inglaterra, sendo possivelmente um dos conceitos precursores da origem do advento.

O *zero hour contract*, é traduzido como "contrato de zero hora", cujo advém do Art. 27A do Employment Rights Act 1996 da Inglaterra, e tem grande notabilidade no cenário econômico do país, em suma, trata-se da possibilidade da contratação de um trabalhador por hora para um evento esporádico, sem a vinculação direta com o empregador, sendo somente contratado quando houver a necessidade.

Conforme leciona o Flávio da Costa Higa, este dispositivo se caracteriza pela não garantia de prestação de serviços e de recebimento de salário⁸, ou seja, é possível observar no "*zero hour contract*" o não estabelecimento de qualquer garantia ao trabalhador, podendo ocorrer o risco de haver períodos sem labor por falta de demanda eventuais do empregador. Entretanto, convém explicar que há estudos que apontam que o "*zero hour contract*" possibilita uma maior flexibilidade e inserção no mercado para aqueles que recém iniciaram e pretendem dedicar maior tempo para outras atividades, como estudos ou maior convívio com a família.⁹

Dado isso, o *zero hour contract* paulatinamente se instaurou no mercado econômico britânico, a partir desta premissa, possivelmente, houve uma importação legislativa deste, sendo criado o contrato intermitente na Reforma Trabalhista Brasileira, trazendo os mesmos aspectos, como a não garantia da prestação de serviço, recebimento do salário e a flexibilidade da modalidade para aqueles que se inserem nesta condição.

Conclui-se, que a origem do Contrato Intermite se deu pela Reforma

8 HIGA, Flávio da Costa. Reforma trabalhista e contrato de trabalho intermitente. Consultor Jurídico, opinião, 8 de junho de 2017. Disponível em: < <https://www.conjur.com.br/2017-jun-08/flavio-higa-reforma-trabalhista-contrato-trabalho-intermitente/> . Acesso em: dez. 2023

9 SAHUQUILLO, Maíra R. Trabalhadores ultraflexíveis. EL PAÍS. Disponível em: < https://brasil.elpais.com/brasil/2015/05/01/internacional/1430504838_853098.html>. Acesso em: dez.2023.

Trabalhista Brasileira, por mais, deduz-se que a sua criação teve como precursor o *zero hour contract*, importado da legislação britânica.

1.2.2. Conceituação

Do ponto de vista conceitual, o contrato de trabalho intermitente é um instrumento particular entre o trabalhador e o empregador, que acordam entre si a prestação de serviço de forma descontinuada e alternada, não havendo habitualidade.

Destaca-se, que nesta relação de trabalho não há vínculo de emprego, pela ausência da não eventualidade, entretanto, o trabalhador tem todos os direitos que teria se houvesse o vínculo, conforme disposição incluída com a Reforma Trabalhista, como férias proporcionais com acréscimo de um terço, décimo terceiro salário proporcional, repouso semanal remunerado, adicionais legais e o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, sobre o período trabalhado.

O referido modelo de contrato, muito se aproxima do trabalhador eventual, pela ausência da habitualidade, entretanto, se diferencia pela vinculação com o tomador e os benefícios trabalhistas sobre o tempo exercido.

Deste modo, o que se entende como contrato intermitente é aquele trabalho descontínuo, que há a vinculação com tomador de serviço no período de trabalho exercido.

1.2.3 Características na contemporaneidade

Em uma era marcada pelo avanço tecnológico é inegável a criação de dispositivos modernos e ousados, exemplo disso é o suscitado no presente tópico, cuja se caracteriza pela descontinuidade, vinculação ao tomador somente se houver trabalho a ser exercido e flexibilidade.

Nesta linha, podemos observar que o valor convencionado a título de remuneração, não deve ser inferior ao valor horário ou diário do salário mínimo e não ser inferior ao convencionado aos trabalhadores formais do contratante.

Ainda mais, o trabalhador terá seus direitos incididos tão somente pelo tempo de trabalho exercido, não havendo a hipótese sobre as horas de inatividade, de modo, que o trabalhador estará vinculado ao contratante (empregador), mas somente irá receber se houver trabalho efetivamente exercido.

Destaca-se que não há a obrigatoriedade da vinculação a um único empregador, podendo o intermitente dispor de inúmeros contratos com diversos tomadores ou

realizar trabalhos eventuais no período de inatividade entre eles.

Quanto a convocação, deve ser feita com três dias de antecedência, a recusa não descaracteriza a subordinação, dando por assim, uma independência de dispor ao intermitente, ou seja, uma flexibilidade com base nas suas preferências pessoais. Acresce que o labor deve ser exercido no período de um ano após a contratação, caso não houver é rescindido de pleno direito do trabalhador.

É necessário destacar sob um olhar das relações de trabalho, em conjunto com o número de brasileiros em ocupações informais, que a ideia inicial do contrato intermitente é moderna e ousada, corroborando com o conceito *gig economy*.

Nestas situações, em tese, para aqueles que adotam o conceito *gig economy*, a tendência seria do contrato intermitente ser benéfico, entretanto, é necessário pontuar, que foi constatado em um estudo realizado pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), no Boletim de Emprego de nº 25 de 2023¹⁰, que o trabalho intermitente cresceu, mas a renda média é inferior ao salário mínimo.

Dado isso, com uma leitura minuciosa sob a égide dos números, nota-se que o contrato intermitente atualmente não está sendo usual e prático para os trabalhadores, restando inaplicável, haja vista a renda inferior ao salário mínimo.

É necessário ainda pontuar, que o entendimento majoritário da doutrina é que o contrato intermitente é um instituto inconstitucional, conforme nas palavras de Carlos Henrique Bezerra Leite¹¹:

Além disso, o novel art. 425-A da CLT (e os arts. 29 a 39 da Portaria MTP 671/2021, que “regulamentam” o trabalho intermitente) é, segundo pensamos, manifestamente inconstitucional, porque o trabalhador só receberá remuneração quando convocado pela empresa, que utiliza o seu serviço e depois o descarta como se fosse uma mercadoria, violando, assim, os princípios da dignidade da pessoa humana do cidadão trabalhador, do valor social do seu trabalho, da busca do pleno emprego, da correção das desigualdades sociais e da função social da empresa (CF, arts. 1º, III e IV, 170, caput, III, VII e VIII), sendo certo, ainda, que esse “trabalhador intermitente” poderá nada receber durante um mês ou meses ou auferir remuneração inferior ao salário mínimo, o que fere o disposto no art. 7º, IV, da CF.

10 DOS VÍNCULOS INTERMITENTES FIRMADOS EM, •. 20%. Trabalho intermitente cresce, mas renda média é inferior ao salário mínimo. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2023/boletimEmpregoemPauta25.pdf>>. Acesso em: 23jan. 2024.

11 ¹³ LEITE, Carlos Henrique Bezerra Curso de Direito do Trabalho / Carlos Henrique Bezerra Leite. – 14. ed. – São Paulo: SaraivaJur, 2022, p. 865

Nesta linha de raciocínio, convém apontar que houve a interposição da ADI de nº 5826 de relatoria do Ministro Edson Fachin, a fim de ser reconhecida a inconstitucionalidade do Contrato Intermitente, com efeito, ao fim foi julgada parcialmente, sendo reconhecido que a ausência de fixação de horas mínimas de trabalho e de rendimentos mínimos é inconstitucional.

Por outro lado, é necessário pontuar que o advento trazido pela Reforma Trabalhista, trouxe algo que já ocorria a muito tempo no Brasil, tendo quase metade dos ocupados em cargos informais, conforme PNAD Contínua, divulgada pelo IBGE, e carecia de regulamentação, restando tão somente as figuras de trabalhador eventual ou autônomo que se aproximavam.

É possível partir do raciocínio, que a ideia do contrato intermitente é algo inovador, conforme o conceito *gig economy* e a teoria *freelancer*, entretanto carece de maior regulamentação no que condiz a remuneração, benefícios previdenciários e trabalhistas, havendo lacunas a serem preenchidas para eliminar maiores problemáticas.

Conclui-se, que o contrato intermitente é um instrumento particular entre trabalhador e tomador para a prática de um serviço descontinuado, que vem sendo rechaçado pela doutrina majoritária, haja vista a ausência de garantia de renda mensal ser inferior a um salário mínimo, por outro lado, surge a possibilidade de um indivíduo que leva a vida profissional de forma informal como modo de viver ter mais acesso aos benefícios trabalhistas.

1.3 DO DESREPEITO À LEGISLAÇÃO E SUAS CONSEQUÊNCIAS

No cenário atual, surge uma questão crucial, que surgiu ao decorrer dos anos, que se trata do trabalho eventual ou contrato intermitente que há a presença de vínculo empregatício motivado pelo empregador, o que em tese, não é possível ocorrer, conforme a Legislação Trabalhista.

Deste modo, a partir que há a constatação da relação de emprego nestas modalidades, surge a fraude as relações de trabalho, logo, pela presença cumulativa dos requisitos do Art. 2º e 3º da Consolidação das Leis de Trabalho, ou seja, a inobservância do empregador em aplicar o gênero devido sobre o trabalho exercido.

Acresce, se utilizando da analogia, que houveram a interposição da ADI n.º 5826, ADI n.º 5829 e ADI n.º 6154 a fim de declarar a inconstitucionalidade do Contrato Intermitente.

Destaca-se, que as ADIs, partem do mesmo pressuposto, qual seja a precarização dos princípios constitucionais do trabalhador.

Nesta linha de raciocínio, é necessário pontuar que a problemática insurge tanto no trabalho eventual quanto no contrato intermitente, haja vista, que ao realizar uma análise cirúrgica, é possível observar a similaridade entre ambos.

Conforme dito, o trabalho eventual condiz a prestação de serviço sem continuidade, ou seja, é eventual, como exemplo a função de um Barman Freelancer, contratado esporadicamente em ocasiões inesperadas, entretanto, caso o empregador comece a tratar este trabalhador com habitualidade e com fim determinado, vemos a aplicação incorreta do gênero do trabalho, e logo a caracterização pela inobservância do empregador.

Nesta senda, podemos observar um caso análogo ao exposto, com utilização da jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, julgado em acórdão pela 3ª Turma¹².

BARMAN. FREELANCE. VÍNCULO DE EMPREGO. ÔNUS DA PROVA. Admitida a prestação de serviços pelo autor à reclamada, o ônus de comprovar que o trabalho ocorreu em moldes diversos daqueles caracterizadores da relação de emprego é do autor (art. 818 da CLT e 373, II, do CPC). Além de a ré não ter se desincumbido do seu ônus, a narrativa do preposto revela a presença dos requisitos para o reconhecimento do alegado vínculo de emprego. Recurso ordinário do autor a que se dá provimento.

Em conjunto, há o contrato intermitente, como exemplo podemos utilizar um vigilante contratado por um estádio de futebol para trabalhar quando surgir demandas inesperadas de torcedores nos estádios. Entretanto, estando presente a não eventualidade com fim determinado, ou seja, é habitual, resta caracterizado fraude às relações de trabalho, por inadequação ao gênero. É possível ver um caso análogo ao exemplo, com exposição da jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, julgado em acórdão pela 3ª Turma¹³.

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. AUSÊNCIA DE DESCONTINUIDADE. INVALIDADE. ARTIGO 443, § 3º, DA CLT. De acordo com o art. 443, § 3º, da CLT é condição de validade do contrato de trabalho intermitente a descontinuidade da prestação de serviços.

12 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (3ª Turma). Acórdão: 000027714.2020.5.09.0010. Relator: THEREZA CRISTINA GOSDAL. Data de julgamento: 13/10/2021. Publicado no DEJT em 15/10/2021. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/zqsfq> Acesso em: dez.2023

13 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (3ª Turma). Acórdão: 0000374-04.2022.5.09.0411. Relator: EDUARDO MILLEO BARACAT. Data de julgamento: 14/11/2023. Publicado no DEJT em 20/11/2023. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/l7658>

Evidenciando-se pela prova documental, sobretudo cartões ponto que o trabalhador prestava serviços de segunda a sábado durante todo o período contrato de aproximadamente cinco meses, é inválido o contrato de trabalho intermitente, devendo ser convertido em contrato de trabalho por tempo indeterminado

A partir desta perspectiva é possível apontar uma das principais problemáticas dos conceitos abordados neste estudo, qual seja, a presença do vínculo empregatício motivado pelo empregador, cujo culmina na fraude as relações de trabalho.

Neste viés, conforme a própria jurisprudência apontou, se em quaisquer dos institutos observar uma prestação de serviço contínua, e o contratante/empregador não provar que não houve a habitualidade, ônus que o incube, enseja na caracterização do vínculo empregatício, com efeito das consequências impostas pelo órgão julgador.

A primeira consequência que recai ao empregador pela inobservância e o desrespeito a legislação trabalhista é a declaração a fraude as relações de trabalho pelo órgão julgador.

Logo, será declarado a existência de vínculo empregatício e o trabalho eventual ou contrato intermitente será convertido em contrato de trabalho regulado pela Consolidação das Leis de Trabalho.

Ainda mais, possivelmente, o empregador será condenado a realizar o pagamento de todas as verbas trabalhistas relativo ao período reconhecido como relação de emprego.

Com isso, conclui-se, que caso houver o desrespeito a legislação trabalhista motivada pelo empregador, resta caracterizado o vínculo empregatício, tendo em vista que em nenhuma das modalidades apresentados devem ser não eventuais, em respeito ao Art. 2º e 3º da Consolidação as Leis de Trabalho.

2. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após superado o que se entende por trabalho eventual, contrato intermitente, vínculo empregatício, foi possível caracterizar uma das problemáticas em comum.

Nesta linha de raciocínio, com esteio da legislação civil e trabalhista, doutrina dominante, estudos do IBGE e da DEESE e da jurisprudência, é possível se guiar para eventuais afirmações e soluções.

Primeiramente, conforme próprio tema da ADI de nº 5826, onde foi reconhecida que a ausência de fixação de horas mínimas de trabalho e de rendimentos mínimos é inconstitucional.

É possível pensar que as fraudes as relações de trabalho, primeiramente são motivadas pelo desrespeito a legislação trabalhista pelos empregadores, entretanto, em segundo plano, é de impender que essa inobservância possivelmente é motivada pela redução de gastos com Direitos Trabalhistas, pelo fato que se torna economicamente viável.

Partindo desta premissa, a eventual solução que deve ser buscada seria a prática de políticas públicas realizados pelo Ministério do Trabalho.

Acresce, que além das políticas públicas, o tema debatido deve ser amplamente exposto por meio do Compliance Empresarial, abordando que o trabalho eventual e o contrato intermitente não devem ser cumpridos com habitualidade, caso ocorra, estejam em total desacordo com os Art. 2º e 3º da Consolidação das Leis de Trabalho.

Assim, como resultado deste estudo, resta afiançado ao leitor a origem, conceito e características na contemporaneidade do trabalhador eventual e do contrato intermitente e as consequências pela inobservância da legislação trabalhista no âmbito do vínculo empregatício, para ao fim, ser possível o leitor empregado e empregador cheguem a uma conclusão única e esperada, qual seja, a não utilização do trabalho eventual ou contrato intermitente com não eventualidade.

REFERÊNCIAS

BROWN, Tina. **The gig economy**. The Daily Beast, v. 12, 2009. Disponível em <<https://www.thedailybeast.com/the-gig-economy>>. Acesso em: dez.2023

BRASIL. **Lei de 13 de setembro de 1830**. Coleção das Leis do Império do Brasil – Atos do Poder Legislativo (doravante: CLIB – APL). Rio de Janeiro: Tipografia Nacional, 1876, p. 32-33. Disponível em: Acesso em: 11/12/2023

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (3ª Turma). **Acórdão: 0000277-14.2020.5.09.0010**. Relator: THEREZA CRISTINA GOSDAL. Data de julgamento: 13/10/2021. Publicado no DEJT em 15/10/2021. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/zqsfq> Acesso em: dez.2023

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (3ª Turma). **Acórdão: 0000374-04.2022.5.09.0411**. Relator: EDUARDO MILLEO BARACAT. Data de julgamento: 14/11/2023. Publicado no DEJT em 20/11/2023. Disponível em: <<https://url.trt9.jus.br/5c018> Acesso em dez.2023

CAMBRIDGE DICTIONARY. **Gig Economy**. Disponível em: <<https://dictionary.cambridge.org/pt/dicionario/ingles-portugues/gig-economy>>. Acesso em: 22 jan. 2024

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

DIEESE. **Trabalho intermitente cresce, mas renda média é inferior ao salário mínimo**. Boletim emprego em pauta, n25. maio 2023. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2023/boletimEmpregoemPauta25.pdf>>. Acesso em: 23 jan. 2024.

HIGA, Flávio da Costa. Reforma trabalhista e contrato de trabalho intermitente. **Consultor Jurídico**, opinião, 8 de junho de 2017. Disponível em: < http://www.conjur.com.br/2017-jun-08/flavio-higareforma-trabalhista-contratotrabalho-intermitente#_ftn13>. Acesso em: dez. 2023.

IBGE. Com taxa de 8,8%, desemprego cresce no primeiro trimestre de 2023. **Agência de Notícias**. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/36780-com-taxa-de-8-8-desempregocresce-no-primeiro-trimestre-de-2023>>. Acesso em: 22 jan. 2024.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. – São Paulo: SaraivaJur, 2022.

MOURA, Denise A. Soares. **Saindo das sombras**: homens livres no declínio do escravismo. Campinas: Área de Publicações CMU/Unicamp, 1998, especialmente cap. “Arranjos de trabalho no declínio do escravismo”,

SAHUQUILLO, Maíra R. Trabalhadores ultraflexíveis. **EL PAÍS**. Disponível em: < https://brasil.elpais.com/brasil/2015/05/01/internacional/1430504838_853098.html>. Acesso em: dez.2023.