

ANA BEATRIZ SOUZA SOARES

**O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: análise crítica
acerca da inconstitucionalidade e suas consequências sociais.**

CURSO DE DIREITO – UniEVANGÉLICA

2021

ANA BEATRIZ SOUZA SOARES

**O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: análise crítica
acerca da inconstitucionalidade e suas consequências sociais.**

Projeto de monografia apresentado ao Núcleo de Trabalho Científico do curso de Direito da UniEvangélica, como exigência parcial para a obtenção do grau de bacharel em Direito, sob orientação da professora M.e Evellyn Thiciane Macedo Coelho.

ANÁPOLIS – 2021

ANA BEATRIZ SOUZA SOARES

**O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: análise crítica
acerca da inconstitucionalidade e suas consequências sociais.**

Data: Anápolis, _____ de _____ de 2021.

Banca Examinadora

RESUMO

A presente monografia, tem por objetivo estudar a inconstitucionalidade do contrato de trabalho intermitente, e as consequências sociais trazidas consigo, que foi instituído pela Lei n. 13.467/2017, denominado Lei da Reforma Trabalhista. A metodologia utilizada é a dedutivo de ampla pesquisa bibliográfica histórica, jurídica, e estudo de posicionamento jurisprudencial dos tribunais de superposição. Está dividida didaticamente em três capítulos. Inicialmente, se analisa o cenário de surgimento do Trabalho Intermitente no Brasil, avaliando as mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista, com a definição do conceito de Trabalho Intermitente, e suas características. O segundo capítulo ocupa-se em analisar a violação dos princípios constitucionais e infraconstitucional. Por fim, o terceiro capítulo trata de alguns aspetos gerais, expõe o pensamento doutrinário acerca da constitucionalidade do tema proposto, e as consequências da inserção do contrato de trabalho intermitente.

Palavras chave: Contrato. Intermitente. Inconstitucionalidade. Violação. Princípios.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	01
CAPÍTULO I – DO TRABALHO INTERMITENTE NO DIREITO BRASILEIRO	03
1.1 Histórico do Direito do Trabalho	03
1.2 Reforma Trabalhista	07
1.3 Conceito do Trabalho Intermitente	10
1.4 Características	12
CAPÍTULO II – CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E A VIOLAÇÃO DE PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS E INFRACONSTITUCIONAL	15
2.1 Princípio da continuidade da relação de emprego	15
2.2 Princípio da dignidade da pessoa humana	18
2.3 Princípio da Vedação ao Retrocesso	21
2.4 Princípio da Proteção	22
CAPÍTULO III – CONSTITUCIONALIDADE DO TRABALHO INTERMITENTE	26
3.1 Aspectos Gerais	26
3.2 Posicionamento Doutrinário e Críticas ao Contrato de Trabalho Intermitente	29
3.3 Posicionamento dos Tribunais Superiores	33
3.4 As Consequências da Inserção do Contrato de Trabalho Intermitente	36
CONCLUSÃO	39
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	40

INTRODUÇÃO

O presente trabalho monográfico tem como propósito discorrer acerca do tema contrato de trabalho intermitente, expondo sua origem, conceituação e artigos relacionados. Sendo apresentado posições doutrinárias e o entendimento dos tribunais superiores.

Enfatizam-se pesquisas realizadas, por meio de método dedutivo de ampla pesquisa bibliográfica histórica e jurídica. Sendo um tipo de pesquisa básica, onde será apresentado um assunto já conhecido com o aprofundamento em alguns pontos específicos do tema. Foi utilizado do apoio e base de contribuições de diversos autores sobre o assunto em questão, por meio de consulta a livros, periódicos e legislações.

O primeiro capítulo faz uma introdução histórica desde da origem do Direito do Trabalho, tanto no âmbito nacional como internacional, apresentando a evolução do trabalho humano no decorrer dos anos. Houve então, o surgimento da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e posteriormente a criação da Reforma Trabalhista que entrou em vigor em 2017, da qual surgiu o contrato de trabalho intermitente, apresentando seu conceito e suas características.

O segundo capítulo trata da violação de princípios constitucionais e infraconstitucional, o princípio da continuidade da relação de emprego, princípio da dignidade da pessoa humana, princípio da vedação ao retrocesso, e por fim o princípio da proteção. Nesse capítulo fica claramente exposto o quanto o contrato de trabalho intermitente fere tais princípios, precarizando o trabalho, retrocedendo direitos e

garantias fundamentais previstas na Constituição Federal.

Por conseguinte, o terceiro capítulo apresenta aspectos gerais, os posicionamentos doutrinários e dos Tribunais Superiores a respeito da constitucionalidade do contrato de trabalho intermitente, assim como as diversas críticas a essa nova modalidade de contratação. E ainda inúmeros prejuízos causados aos trabalhadores e consequências sociais e econômicas.

Assim sendo, a pesquisa desenvolvida busca demonstrar que inúmeros são os fatores que levam a crer pela inconstitucionalidade do contrato de trabalho intermitente, ocorrendo uma verdadeira precarização dos meios de contratação de trabalhadores, vez que o modelo ali adotado priorizou os interesses do empresariado.

CAPÍTULO I – DO TRABALHO INTERMITENTE NO DIREITO BRASILEIRO

Diante do cenário de necessidade de uma reforma da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que está em vigor desde 1943, surge então em 11 de novembro de 2017 a conhecida Lei da Reforma Trabalhista, Lei nº13.467. Mesmo com inúmeras críticas, foi introduzido um grande conjunto de mudanças na legislação trabalhista, cortando direta ou indiretamente alguns custos dos empresários, relacionados à contratação, à remuneração, aos intervalos e deslocamentos, dentre outros.

Posteriormente, é relevante conceituar o principal foco de análise, que é a nova modalidade de contratação implantada pela reforma trabalhista, o Trabalho Intermitente. De fato, o trabalho intermitente desencadeou uma das discussões mais polêmicas dessa reforma, pois trouxe inovações sem diversas das proteções, vantagens e garantias estruturadas pelo Direito do Trabalho.

Assim sendo, a presente busca demonstrar as bases de solidificação do direito do trabalho no Brasil, bem como o texto legal que culminou na reforma de vários artigos constantes na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Após a demonstração dos conceitos acima, fará um estudo da forma de execução do trabalho intermitente, com diversas conceituações doutrinárias, apresentando detalhadamente características dessa nova modalidade de contratação.

1.1 Histórico do Direito do Trabalho

A palavra trabalho traz muitos significados, e pode ser estudada por diversas áreas do conhecimento. A expressão “trabalho” (tripaliare) é originada da

palavra *tripalium*, instrumento utilizado para torturar escravos, isso porque, na antiguidade, o trabalho era considerado um castigo, punição, submissão (LEITE, 2021).

A origem do Direito do Trabalho em âmbito internacional, se divide em: pré-histórico e período histórico. No período pré-histórico, encontra-se três distintas fases: escravidão, servidão e corporações; apenas no período histórico surge o Direito do Trabalho (LEITE, 2021).

A escravidão existiu tanto na Antiguidade, como também na Idade Média e Moderna. Na colonização do Brasil, foi adotado o regime de escravidão, até a promulgação da lei Áurea em 1888, que a aboliu essa forma de trabalho (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019).

Conforme, Nascimento, Ferrari e Martins Filho (2011, p.31):

No século I, A.C a terça parte de Atenas e, em igual número, Roma, formava a população escrava. A “comida é a recompensa do escravo”, é outra constatação plena de veracidade com essa paga, com a qual o escravo obtinha o necessário para sobreviver, e o seu dono, proprietário da terra, tinha a certeza de que subsistiria fisicamente. A remuneração que consistia basicamente na sobrevivência do escravo, mantinha, por outro lado, a rentabilidade da terra do seu dono.

Com o feudalismo, houve uma evolução no trabalho humano. O trabalho deixou de ser escravo e passou a ser servil. O trabalho servil era forçado, o servo está ligado à terra, não podendo eximir-se das obrigações feudais, e trabalhava apenas para o senhor feudal, havendo a vinculação pelos laços hereditários (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019).

A corporação medieval tem raiz nos collegia de Roma e nas guildas germânicas, sendo considerado um grupo de produtores que visavam o controle do mercado e da concorrência. A filiação nas corporações era obrigatória para poder desempenhar os seus ofícios, sendo que as pessoas se filiavam de acordo com cada profissão. A organização era distribuída em três níveis: aprendizes, companheiros e mestres (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019).

Contudo, mesmo com a hierarquia no sistema de corporação, a filiação garantia alguma proteção ao trabalhador, o qual acabou sendo abolido com a Revolução Francesa, pois a burguesia queria mão de obra abundante e “livre” para a contratação. A abolição das corporações de ofício, levou os trabalhadores a condições subumanas (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019).

Para Delgado (2019), apenas no período da Revolução Industrial, o trabalhador volta ao sistema produtivo, combinando a liberdade (separado dos meios de produção) e subordinação (relação empregatícia ao proprietário). A relação empregatícia se torna categoria dominante como modelo de vinculação do trabalhador ao sistema produtivo, tendo assim um ramo jurídico especializado para pesquisa.

A Revolução Industrial trouxe surgimento do capitalismo industrial, onde iniciou a exploração de atividades industriais, a partir do séc. XVIII. Antes o capitalismo era comercial, nas áreas terrestres, marítima ou colonial. Com as novas técnicas de produção, a criação de máquinas, a humanidade inicia a produção em massa e o acúmulo de capitais (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019).

O fenômeno da Revolução Industrial teve consequências, como a divisão social e material do trabalho humano, o aumento da dimensão física quanto ao número de trabalhadores utilizados. Com o grande excedente de mão de obra, houve grande aumento da miséria, excessivas jornadas de trabalho, a exploração desumana do trabalho do menor e da mulher, baixos salários, a falta de regulamentação das relações de trabalho, as péssimas condições de trabalho etc (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019).

Conforme relata Jorge Neto e Cavalcante (2019, p. 13):

Registros históricos demonstram a existência de vários relatos de intermináveis horas de trabalho, chegando às vezes ao limite de 18 horas diárias, sem haver a distinção entre o trabalho das mulheres, das crianças e dos homens. Era frequente os trabalhadores dormirem nas próprias fábricas em condições péssimas; há relatos de castigos físicos se a produção não atingisse os limites estabelecidos pelo patrão. De fato, a única diferenciação existente entre o trabalho ‘livre’ na Revolução Industrial e o escravo é o pagamento dos salários (parcos valores).

Foram três as principais causas do surgimento: econômica (revolução industrial), política (transformação do Estado Liberal – Revolução Francesa – em Estado Social – intervenção estatal na autonomia dos sujeitos da relação de emprego) e jurídica (justa reivindicação dos trabalhadores no sentido de se implantar um sistema de direito destinado à proteção, como o direito de união, do qual resultou o sindicalismo, o direito de contratação individual e coletiva) (LEITE, 2021).

Com o advento do Manifesto Comunista, de Marx e Engels, como também pelo movimento de massas na Inglaterra e na França (primeira ação coletiva e sistemática dos trabalhadores) e, pelo avanço do capitalismo e da exploração do operário, os trabalhadores vão à luta para reivindicar os seus direitos trabalhistas, surgindo as primeiras leis de proteção ao trabalho, quebrando os dogmas do individualismo liberal nas relações jurídicas. Essa fase encerra com o término da Primeira Grande Guerra (1919) e com o Tratado de Versalhes, no qual houve a criação da OIT (Organização Internacional do Trabalho) universaliza as normas de proteção ao trabalho humano (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019).

A história do Direito do Trabalho no Brasil pode ser dividida em três fases: a primeira, do descobrimento à abolição da escravatura (caracterizado pelo trabalho escravo); a segunda, da proclamação da república à campanha política da Aliança Liberal (época que houve ocorrência de greves esporádicas, visando à redução da jornada de trabalho, melhores salários e condições de trabalho); e a terceira, da Revolução de Trinta aos nossos dias (LEITE, 2021).

Segundo Jorge Neto e Cavalcante (2019, p. 35):

Com o governo de Getúlio Vargas, o ideal da intervenção estatal nas relações de trabalho passa a ter aceitação, notadamente, pela influência histórica do modelo corporativista italiano. Em 1930, com o Decreto 19.433, foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Com o Dec.-lei 5.452, de 1º/5/1943, foi editada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a qual reuniu a vasta legislação esparsa (direito individual, direito coletivo e direito processual do trabalho), sendo que referido diploma legal surgiu da comissão presidida pelo Ministro Alexandre Marcondes Filho.

A Constituição Federal de 1988 foi criada no final dos governos militares, e

da eclosão do movimento sindical do ABC. A Constituição formalizou algumas experiências que já vinham ocorrendo em desacordo com a lei, e também introduziu modificações. Houve a instituição de um novo modelo de organização sindical e relações coletivas de trabalho, reconhecendo o livre direito de associação profissional e sindical como um dos direitos fundamentais dos trabalhadores e empregadores, dentre outras inúmeras garantias (NASCIMENTO; FERRARI; MARTINS FILHO, 2011).

1.2 Reforma Trabalhista

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), estava sendo apontada como uma legislação arcaica, com mais de 560 artigos modificados desde do seu nascimento, até a Reforma. Portanto, em 11 de novembro de 2017, entrou em vigor no Brasil, a conhecida Lei da Reforma Trabalhista, Lei nº13.467. A nova lei alterou mais de 100 artigos da CLT, além da Lei nº 6.019 de 1974, da Lei nº 8.036 de 1990 e da Lei nº 8.212 de 1991 (KREIN; OLIVEIRA; FILGUEIRAS, 2019).

Weigand Neto e Souza (2018, p.07) apresenta alguns dos motivos que levaram a Reforma Trabalhista:

Com altos índices de desemprego e estagnação da economia, uma das apostas do governo para a retomada do crescimento do país e redução dos índices de desemprego foi a aprovação de alterações na legislação trabalhista, a popularmente conhecida Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), que abrangeu mudanças significativas nos direitos dos trabalhadores, nas normas processuais da Justiça do Trabalho e nos aspectos sindicais.

Portanto, para alcançar os referidos objetivos, foi necessário a introdução de um grande conjunto de mudanças na legislação trabalhista, cortando direta ou indiretamente alguns custos dos empresários, relacionados à contratação, à remuneração, aos intervalos e deslocamentos, à saúde e segurança, à manutenção da força de trabalho, à dispensa e às consequências jurídicas do descumprimento da legislação (KREIN; OLIVEIRA; FILGUEIRAS, 2019).

Em cenário crítico, como forma de se manterem no mercado, as empresas buscavam diminuir seus custos com contratações de trabalhadores informais, com significativo prejuízo tanto para os empregados, quanto aos cofres públicos, pelo fato do enorme aumento de ações trabalhista no país. Portanto, foi necessária a

flexibilização da legislação, com intuito de colaborar com a retomada do crescimento do Brasil, com a expectativa de novos postos de trabalho e a consequente redução dos índices de desemprego (WEIGAND NETO; SOUZA, 2018).

Delgado (2019) cita alguns aspectos impostos pela nova legislação, como a eliminação do conceito de “tempo à disposição”, e das horas *in itinere* da CLT; incentivo legal à contratação autônoma, a criação do “contrato de trabalho intermitente”, permissão para a pactuação meramente bilateral da jornada de plantão 12X36 horas relativamente às situações que envolvam ambientes insalubres e perigosos. Cita-se também, a eliminação da possibilidade de incorporação, pela média, da gratificação percebida por dez anos ou mais no contrato de trabalho.

Acrescenta-se a diminuição das garantias antidiscriminatórias no contexto de equiparação salarial, permissão para a pactuação da arbitragem nas relações de trabalho, alargamento e maior desregulamentação da terceirização trabalhista. Há também a introdução da prescrição intercorrente no processo de execução trabalhista, restrições na regulamentação dos danos moral e material no campo das relações de trabalho, eliminação de formalidades e proteções rescisórias ao empregado com mais de um ano de contrato, dentre outras mudanças (DELGADO, 2019).

Contudo, a nova Lei n.13.467/17, a chamada Reforma Trabalhista, está recebendo muitas críticas sendo apontada como elemento de retrocesso social, que em muitos pontos claramente é prejudicial aos trabalhadores. Está sendo vista como meio dissimulado de procurar disfarçar sua real finalidade de desproteção social, sob o argumento de crescimento econômico e do emprego. Trouxe consigo o signo da precarização das relações de trabalho e do achatamento da renda do trabalhador brasileiro (KREIN; GIMENEZ; SANTOS, 2018).

Recentemente, a Organização Internacional do Trabalho – OIT, lançou estudo onde concluiu que a diminuição na proteção dos trabalhadores, não estimula a criação de empregos, e não é capaz de reduzir a taxa de desemprego. A pesquisa realizada mostra como a dimensão da proteção ao trabalhador em um determinado país, não afeta as taxas de ocupação e de desemprego, nem positivamente, nem negativamente (KREIN; GIMENEZ; SANTOS, 2018).

Krein, Oliveira e Filgueiras (2019 p.5) reforçam a ideia anteriormente mencionada:

A flexibilização externa de entrada, com incentivo a formas atípicas de contratação – contrato de trabalho intermitente, autônomo exclusivo, contratação de trabalhador como pessoa jurídica, terceirização de atividade-fim, trabalho em tempo parcial – não parecem sugerir a geração de emprego, como aventado, mas apenas a substituição de relações de emprego protegidas por postos de trabalho precários.

Conforme Delgado (2019) afirma, diversos dispositivos trazidos na Reforma, podem vir a ter sua inconstitucionalidade ou inconveniência reconhecidas. Os profissionais do Direito, e o próprio Poder Judiciário também podem ter uma interpretação lógica, sistemática e teológica, adequando a melhor maneira, o seu sentido normativo aos princípios e normas da Constituição da República, dos Tratados, Convenções e Declarações Internacionais sobre Direitos Humanos; inclusive trabalhistas vigentes, com imperatividade no Brasil, além dos próprios princípios, normas e sentido normativo mais largo do Direito do Trabalho.

Segundo Krein, Oliveira e Filgueiras (2019), desde a vigência das alterações trabalhistas, não houve cumprimento da promessa de expansão do emprego e da formalização. As taxas de desemprego sofreram poucas alterações, crescendo ainda os níveis de informalidade.

Os salários dos trabalhadores admitidos (CAGED) após a reforma, comparando salários médios de cada mês com o salário de admissão do mesmo mês do ano anterior, têm piorado à medida que os meses passam. Entre novembro de 2017 e junho de 2018, os salários médios de entrada pouco oscilam pelo IPCA, mas tendem a crescer pelo INPC (entre 1 e 3%). A partir de julho de 2018, até maio de 2019, eles declinam pelo IPCA (com exceção de janeiro). Pelo INPC, os salários caem em julho, agosto e setembro, ficam estáveis (0,1% ou menos de alteração) de outubro a dezembro, voltam a subir em janeiro (2,3%), se estabilizam em fevereiro, e voltam a cair em março, abril e maio de 2019 (p.34).

Enfim, diante o cenário social e político vivenciado no Brasil, notórias as regressões jurídicas e civilizatórias que a Reforma Trabalhista gerou, descaracterizando a matriz constitucional humanista e social de 1988, violando princípios humanistas sociais da Constituição da República, fragilizando a base sólida de proteção e valorização do emprego (DELGADO, 2019).

1.3 Conceito do Trabalho Intermitente

A Lei da Reforma Trabalhista (n. 13.467/17), inseriu na CLT o denominado contrato de trabalho intermitente. A implantação dessa nova modalidade de contratação, busca dar respaldo legal a práticas já existentes no mercado de trabalho, modificando de forma bastante sintética os elementos centrais da relação de emprego (KREIN; GIMENEZ; SANTOS, 2018).

O art.443, §3º consolidado, introduziu o trabalho intermitente no ordenamento jurídico brasileiro, dispondo:

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.

Para Jorge Neto e Cavalcante (2019), o contrato de trabalho intermitente é aquele serviço subordinado, prestado com alternância de períodos, não sendo contínuo. Há um período de inatividade, em que o trabalhador intermitente não está atuando em nenhum serviço na empresa, podendo ser determinados em horas, dias ou meses, independente da atividade exercida.

Leite (2021), conceitua o contrato de trabalho intermitente como aquele em que as partes decidem os dias de trabalhos, sendo que a prestação de serviços do empregado não é contínua, podendo ficar inativo por horas, dias ou meses.

Segundo Alves (2019), o Brasil trouxe inovações legislativas de outros países, como o contrato intermitente. Na Espanha, esse contrato é previsto como “fixo descontínuo”, que é aquele reiterado de forma cíclica e intermitente, o que não deve ser confundido com o trabalho eventual, por obra, ou por tempo determinado. Já em Portugal há um diferencial, que é o direito do trabalhador de receber pelo menos 20% da retribuição base em razão do período de inatividade.

O modelo que aparentemente foi o escolhido pelos juristas brasileiros para implantação do trabalho intermitente na Reforma Trabalhista, é o do Reino Unido. Lá,

é reconhecido como “contrato zero hora”, suas características é a de inexistência de garantia de prestação de serviços, e de recebimento de salário. A autora Lorena de Mello Rezende Colnago informa que no Reino Unido a maioria dos empregados vê no trabalho intermitente apenas uma renda complementar, e não sua única contratação de trabalho. Sendo que a maior parte dos trabalhadores que desenvolvem o trabalho intermitente no país, são jovens com menos de 25 anos e idosos com mais de 65 (ALVES,2019).

Alves (2019, p.1), apresenta sua conceituação jurídica para o contrato de trabalho intermitente:

É a modalidade contratual trabalhista bilateral e celetista, com prestação de serviço não eventual e em razão da necessidade de trabalho descontínua, mas comum e corriqueira para o empregador que não pode antever, na admissão do empregado, quando se dará e por quanto tempo demandará a prestação laborativa, que é sui generis em relação à previsão de sua duração, marcada pela incerteza do momento exato da necessidade do trabalho e das interrupções e não pelo número reduzido de horas trabalhadas em um dia, semana ou mês.

A criação da nova modalidade de contratação, desencadeou uma das discussões mais polêmicas. Essa modalidade de contratação é a regulamentação do famoso “bico”, que garante aos empregados um contrato formal, e reduz a insegurança jurídica para as empresas, que ficam refém das ações trabalhistas da busca pelo vínculo empregatício. (WEIGAND NETO; SOUZA, 2018).

Segundo Delgado (2019), o pacto formalístico afasta ou até mesmo restringe as garantias jurídicas na jornada de trabalho e do salário, deixando o empregado inseguro quanto à efetiva duração do trabalho, tanto quanto à sua efetiva remuneração. Inclusive, são restringidas algumas garantias da contratação empregatícia padrão, como o tempo à disposição, intervalos intra e interjornadas, descansos semanais remunerados, descansos em feriados.

Weigand Neto e Souza (2018) cita alguns exemplos práticos dessa modalidade de contratação, como a contratação de garçons em restaurantes para determinados dias da semana, durante horários de pico ou mesmo na alta temporada,

a contratação de monitores infantis em hotéis para trabalhar apenas em alguns feriados.

Conforme o exposto anteriormente, foi na “Reforma Trabalhista” que surgiu o trabalho intermitente e imediatamente após a entrada em vigor da lei, o presidente da República editou a Medida Provisória 808/2017. Tal medida, foi necessária para acrescentar dispositivos às regras celetistas do trabalho intermitente, o qual propõe-se alterar o art.452-A e incluir os arts. 452-B a 452-H ao decreto Lei nº5.452, de 1943.

Os argumentos para essa alteração, era melhor definir os elementos que caracterizam o regime de contratação de trabalho intermitente, e para não restar dúvida quanto às diferenças desta forma de contratação das demais já previstas na legislação, como o contrato por prazo indeterminado, o contrato com jornada parcial e o contrato temporário (ALVES,2019).

Para Alves (2019), a referida Medida Provisória que não foi convertida em lei pelo Congresso Nacional, foi uma demonstração de um trabalho mal feito pelos legisladores ordinários da Reforma Trabalhista

1.4 Características

A CLT, em seu art. 452-A, *caput*, declara ser necessário que o contrato de trabalho intermitente seja celebrado por escrito, e registrado na Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS do empregado (art. 611-A, VIII), contendo detalhadamente o valor da hora de trabalho, não podendo ser inferior ao valor/hora do salário mínimo ou àquele que já é pago aos empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função, mesmo que não sejam contratados pelo contrato de trabalho intermitente (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019).

Entretanto, evitando eventuais aborrecimentos que possam causar prejuízos, como também riscos de questionamentos de desconfiguração da natureza da relação, o ideal é que o contrato de trabalho intermitente deixe claro as condições exatas da prestação de serviços. Assim, o art. 452-B, estabelece a estipulação de diversas condições ao contrato de trabalho, tais como turnos para convocações, locais, dentre outros (WEIGAND NETO; SOUZA, 2018).

O empregador terá que convocar o empregado com uma antecedência mínima de três dias corridos, por meio de comunicação eficaz e informando qual será a jornada. Com o prazo de um dia útil, o empregado deverá responder ao chamado, sendo que seu silêncio presumirá em recusa (art. 452-A, § 2º). A recusa da oferta não caracterizará subordinação para fins do contrato, pois o trabalhador pode ter outras ofertas mais vantajosas com outros empregadores (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019).

Weigand Neto e Souza (2018) destacam que foi suprimida pela Medida Provisória 808, o parágrafo 4º do art. 452-A, o qual constava uma multa pelo descumprimento injustificado da oferta aceita. Porém, por meio do instrumento contratual de trabalho, as partes podem ajustar eventual cláusula que permite a multa para as hipóteses de cancelamentos da prestação de serviços já aceita.

Em relação a remuneração do empregado, além da remuneração mínima proporcional, os trabalhadores ainda têm direito ao recebimento imediato da remuneração ajustada, férias proporcionais acrescidas do terço constitucional, décimo terceiro salário e do repouso semanal remunerado. Além disso, o art. 452-H prevê o pagamento dos depósitos fundiários e as contribuições previdenciárias, tudo isso proporcionalmente aos períodos trabalhados e às tarefas realizadas (WEIGAND NETO; SOUZA, 2018).

Delgado (2019, p.675) ressalva:

Agregue-se que o recibo de pagamento ao empregado deverá informar as parcelas e valores discriminadamente (§ 7º do art. 452-A da CLT). Por fim, dispõe a CLT (§ 8º do art. 452-A) que o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito de FGTS deverá ser efetuado, pelo empregador, “na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal”, com o fornecimento ao empregado do comprovante do cumprimento dessas obrigações.

Ainda, segundo Weigand Neto e Souza (2018), o pagamento não poderá ser efetuado em período superior a um mês, caso o período de prestação de serviços exceda um mês (art. 452-A, §11). Também, é garantido ao empregado as férias, após o período de 12 meses, facultando ainda o seu fracionamento. Nesses períodos de férias, o empregador não convoca o empregado, o que deve ser ajustado entre as partes e formalizado.

Segundo Jorge Neto e Cavalcante (2019), o intervalo de tempo em que o empregado não tenha sido convocado e não esteja prestando serviços, é o chamado período de inatividade. Nesse lapso temporal, o empregado não está à disposição do empregador, logo, não será remunerado. No entanto, poderá prestar serviços a outros, mesmo que não exerçam a mesma atividade econômica, utilizando até outra modalidade de contrato que seja o intermitente.

Os parágrafos 13 e 14 do art. 452-A da CLT, diz respeito ao trabalhador intermitente ter direito ao auxílio doença, e a licença maternidade, cujo custeio será integralmente da Previdência Social (WEIGAND NETO; SOUZA, 2018).

Logo, Jorge Neto e Cavalcante (2019) ressaltam que o trabalho intermitente não pode ser aplicado indiscriminadamente a todos os setores e atividades, como as atividades que possam colocar em risco a vida, a saúde e a segurança dos próprios trabalhadores e/ou de terceiros.

Ainda sobre a vedação do trabalho intermitente:

O trabalho intermitente é vedado aos aeronautas, que são regidos por lei própria, em razão da técnica necessária para exercer a atividade e do risco que a falta de prática pode representar tanto para o trabalhador como para os consumidores – no caso, os usuários do transporte aéreo. Tal lógica deve ser aplicada quando da análise de outras atividades que também exijam domínio de técnicas específicas e apresentem riscos ao trabalhador e a terceiros (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019, p.1084).

A Medida Provisória 808/2017 normatizou as regras da rescisão do contrato de trabalho intermitente. O contrato será rescindido havendo inatividade por período superior a um ano (art.452-D), sendo devidos a título de verbas rescisórias, metade do aviso prévio indenizado e eventuais verbas trabalhistas (art. 452-E), exceto em situações de justa causa. Portanto, independente se a rescisão se deu por iniciativa do empregador ou do empregado, tais valores serão devidos (WEIGAND NETO; SOUZA, 2018).

Segundo Weigand Neto e Souza (2018), o trabalhador poderá movimentar o valor correspondente a 80% do FGTS, porém não terá direito ao saque do Seguro Desemprego.

CAPÍTULO II—CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E A VIOLAÇÃO DE PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS E INFRACONSTITUCIONAL

O presente trabalho visa analisar o contrato de trabalho intermitente sob a ótica dos princípios constitucionais e infraconstitucional do direito do trabalho. Serão analisados os princípios constitucionais do direito do trabalho, dentre os quais se destacam, o princípio da continuidade da relação de emprego, princípio da dignidade da pessoa humana, princípio da vedação ao retrocesso, e por fim o princípio da proteção.

É claramente exposto o quanto o contrato de trabalho intermitente fere tais princípios, precarizando o trabalho, retrocedendo direitos e garantias fundamentais previstas na Constituição Federal. A nova modalidade de contratação tem desprotegido o empregado, o deixando sem nenhuma segurança, garantia de salário mínimo para sua sobrevivência.

Portanto, foi apontado cada ponto que demonstra o descaso do legislador com os princípios garantidos ao trabalhador, que se mostra sendo constantemente desrespeitados, com a flexibilização do Direito do Trabalho.

2.1 Princípio da Continuidade da Relação de Emprego

Delgado (2019) afirma que, o princípio da continuidade da relação de emprego tem o propósito de garantir o vínculo empregatício, incorporando o trabalhador na estrutura da empresa. A permanência da relação de emprego assegura

melhores condições sob a ótica obreira, de pactuação e gerenciamento da força de trabalho em determinada sociedade.

Conforme prediz Renzetti (2018), o princípio da continuidade da relação de emprego busca a proteção do trabalhador em poder prover o sustento de sua casa e de sua família. É necessário que o homem tenha a segurança de estar em um emprego estável, sem correr o risco de despedidas arbitrárias. Também é importante que o contrato de trabalho seja longo para que haja aprimoramento sobre a sua qualidade.

O princípio da continuidade assegura ao trabalhador a oportunidade de permanecer no seu emprego o máximo de tempo possível, ou seja, por um período indeterminado. Levando – se em conta a necessidade de subsistência do ser humano, não se permite a rescisão de um contrato sem ser em casos justificados e de relevante motivo social (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019).

Um requisito para que haja relação empregatícia é a não eventualidade ou habitualidade, sendo necessário que o trabalho prestado tenha caráter de permanência, mesmo que seja determinado por um curto período, não podendo ser qualificado como um trabalho esporádico (DELGADO, 2019).

Conforme afirma Delgado (2019, p. 342):

A continuidade da prestação (antítese à eventualidade) é, inclusive, expressão acolhida, há mais de 40 anos, pela legislação regente do trabalho doméstico, seja a antiga Lei n. 5.859/1972 (que se refere àquele ‘que presta serviços de natureza contínua’ — art. 1º, caput), seja a nova Lei Complementar n. 150/2015 (que se reporta àquele “que presta serviços de forma contínua” — caput do art. 1º). A legislação trabalhista clássica não incide sobre o trabalhador eventual — embora não haja dúvida de que ele também possa ser um trabalhador subordinado.

Com a introdução do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço no Brasil, em 1967, o princípio da continuidade perdeu parte significativa de sua força, transformando a dispensa sem justa causa em ato potestativo do empregador, frustrando o incentivo à permanência do pacto. No entanto, Na Constituição de 1988

foi reinserido o princípio da continuidade da relação empregatícia em patamar de relevância jurídica (DELGADO, 2019).

Teixeira e Gonçalves (2017), declaram que as novas formas de contratação tem gerado uma constante rotatividade de mão de obra, já que diminui os custos do empregador, no entanto, essa medida tem fragilizado o pacto constitucional, aumentando a miséria e contrariando o princípio da continuidade da relação de emprego.

Renzetti (2018), se refere ao contrato de trabalho intermitente como uma hipótese de flexibilização do princípio da continuidade da relação de emprego, princípio esculpido nos arts. 10 e 448 da CLT, assim como na Súmula nº 212 do TST, a qual preconiza que o ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, cabe ao empregador.

A quebra da continuidade do contrato de trabalho intermitente, devido a sua característica de não eventualidade, demonstra uma afronta direta ao Princípio da Continuidade da Relação de Emprego, que se encontra inclinado na Constituição Federal, em seu art. 7º, que trata especificamente dos direitos sociais dos trabalhadores (OVIEDO; MARQUES, 2018).

Segundo Oviedo e Marques (2018, p.1):

A relação de emprego se situa na afirmação social do indivíduo favorecido pelo contrato que tendo em vista que este vive apenas de seu trabalho, da renda proveniente deste, funcionando como um poderoso instrumento de afirmação social e reconhecimento pessoal. Caso estivesse submetido a um contrato precário, provisório ou de curta duração, como acontece no regime intermitente, fica sem a percepção econômica e jurídica necessária para se impor no plano de suas relações econômicas na comunidade.

O artigo 443, §3 da CLT conceitua o trabalho intermitente como 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. Pode-se observar a contrariedade que a não continuidade prevista no trabalho intermitente traz perante ao princípio da continuidade da relação de emprego, pois a

existência deste princípio, e do artigo 7º da Constituição Federal, ocorre justamente para dar segurança ao trabalhador sobre a continuidade do vínculo empregatício (MARTINS, 2020).

Até o surgimento do regime de contratação intermitente, era exceção os contratos a termo, os quais somente poderiam ser pactuados em hipóteses específicas da lei. Já com a chegada da modalidade de contratação intermitente, a continuidade deixou de ser uma exceção para tornar-se algo opcional as partes, mas que de certa forma, torna precária a condição de subsistência do trabalhador fixado a esse regime (OVIEDO; MARQUES, 2018).

Para Martins (2020), é possível a verificação que, com a implementação do contrato intermitente, o trabalhador terá além dos prejuízos de direito e garantias já previstas, também terá prejuízos em sua vida pessoal, pois traz incertezas que afetam sua vida financeira, fazendo assim com que o trabalhador não realize alguns planos simples, os quais em outras modalidades é possível ser realizados, pois, necessitam de uma renda mensal fixa, o que com o trabalho intermitente não é certo e garantido.

A ausência da continuidade da relação de emprego pode gerar o desemprego, impacto negativo de múltiplas dimensões (econômicas, sociais, psicológicas, etc.) sobre a pessoa do trabalhador atingido; porém, contamina, na mesma profundidade, o âmbito comunitário que cerca o desempregado, em especial sua família. Quando há o desemprego em massa, o impacto atinge toda a sociedade, com o agravamento das demandas sobre o sistema estatal de seguridade e previdência sociais (DELGADO, 2019).

2.2 Princípio da Dignidade da Pessoa Humana

A dignidade é garantida por um princípio, sendo então absoluta, plena, não pode sofrer arranhões nem ser vítima de argumentos que a coloquem num relativismo. Para ele, no atual Diploma Constitucional o principal direito fundamental constitucionalmente garantido é o da dignidade da pessoa humana (NUNES; 2018).

Claramente, foi com a experiência nazista que nasceu a preservação da

dignidade da pessoa humana, pois com o pós-guerra, a Alemanha Ocidental estampa em sua Constituição Federal no seu artigo de abertura que, “A dignidade da pessoa humana é intangível. Respeitá-la e protegê-la é obrigação de todo o poder público” (NUNES; 2018).

O empregado como pessoa humana, tem direitos que não podem ser violados e desrespeitados, os direitos trabalhistas pertencem a um rol resguardados constitucionalmente previsto no artigo 7º da CF 198823, os quais são essenciais para a subsistência do indivíduo (MARTINS;2020).

Para Nunes (2018, p.70):

Dignidade é um conceito que foi sendo elaborado no decorrer da história e chega ao início do século XXI repleta de si mesma como um valor supremo, construído pela razão jurídica. É por isso que se torna necessário identificar a dignidade da pessoa humana como uma conquista da razão ético-jurídica, fruto da reação à história de atrocidades que, infelizmente, marca a experiência humana.

Prediz Martins (2020), que com a implementação do contrato de trabalho intermitente, ocorreram contradições ao princípio da Dignidade da Pessoa Humana, principalmente no que diz respeito ao limite mínimo e máximo de jornada e a não previsão de salário mínimo ao final do mês, previstos no artigo 7º, incisos: IV, VII e XIV da Constituição Federal de 1988:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] IV - Salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim; [...] VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável.

No trabalho intermitente pode se verificar a insegurança gerada por não haver uma garantia de jornada e salário recebido ao final do mês, não podendo portanto, fazer compromissos fixos básicos garantidos pelo artigo 6º da Constituição Federal 1988. Desta forma, é possível a verificação que o empregado fica com seus direitos ameaçados, pois, o trabalho intermitente gera uma a contradição com o artigo

7º da Constituição Federal de 1988, onde é retirado do empregado a segurança do mínimo para o seu sustento (MARTINS; 2020).

Oviedo e Marques (2018) destacam que, os valores da dignidade da pessoa humana ultrapassam o campo jurídico e referem-se a afirmação do ser humano em todas as suas concepções (espiritual, moral e material) sendo o salário um dos mecanismos que o sujeito se vale para se conquistar o ideal de realização pessoal.

Outro ponto em que o trabalho intermitente fere o princípio da dignidade da pessoa humana, e da desconstrução da função social das férias, ocorre quando o empregado trabalha para outros empregadores buscando o aumento de sua renda, deixando o seu repouso anual “prolongado”, que tem o objetivo da recuperação física e mental do trabalhador, bem como sua capacidade laborativa, além de promover sua inserção familiar, comunitária e política (SILVA, 2020).

Silva (2020) afirma ainda que, as férias interferem na saúde e segurança do trabalhador, sendo também o entendimento da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e, por esse motivo, aduz a CLT, em seu artigo 129, que todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo de remuneração. O § 9, do art. 452 da CLT não especifica se as férias no trabalho intermitente serão remuneradas, contudo, entende-se que sim, pois seria um afronte ao direito constitucional garantido no art. 7º, XVII, da CF/1988.

Para Silva (2020), o pagamento das férias, décimo terceiro e outras parcelas trabalhistas, de forma antecipada, contraria todos os ensinamentos, pois sofrem depreciação ao serem “inseridas” no salário-base. Já que o trabalhador usará certamente para satisfazer despesas familiares, não sendo poupado para gozar as futuras férias.

Em virtude de o trabalho intermitente menosprezar a figura do empregado, onde a prestação de serviço é incerta, o salário é inconstante e, por conseguinte, a subsistência e qualidade de vida é comprometida, resta caracterizada a violação ao princípio da dignidade humana. Pois, tal princípio reflete a ideia do ser humano como o centro das suas atividades, onde o objetivo final é atingir o bem comum e o interesse social, buscando, acima de tudo, a valoração da pessoa humana (SILVA, 2020).

2.3 Princípio da Vedação ao Retrocesso

O princípio do não retrocesso social tem a função de assegurar os direitos sociais e fundamentais já apontados pela Carta Magna, impedindo o enfraquecimento dos direitos fundamentais, não podendo reprimir ou revogar um direito social constitucionalmente já adquirido sem apresentar outra alternativa, ou outro direito que compense a perda desse primeiro (SILVA, 2019).

Este princípio tem como base a dignidade da pessoa humana, o princípio da confiança e da segurança jurídica, o princípio da máxima efetividade das normas constitucionais, o Estado Social, como responsável pela prestação dos direitos sociais, entre outros fundamentos axiológicos a fundamentar o princípio (SILVA JUNIOR; 2013).

Ainda sobre os direitos constitucionais fundamentais Melo (2010, p.01) prediz:

São o alicerce do Estado Contemporâneo, na medida em que asseguram e evitam abusos dos dirigentes em face dos cidadãos, por isso todo direito fundamental implementado na realidade prática não pode sofrer abalo no que concerne à sua efetividade, por nenhuma medida estatal, haja vista o caráter progressivo desses direitos e, principalmente, em razão de sua essência de fundamentalidade, o que traz, por consequência, a vedação ao retrocesso na fruição dos direitos. Sendo os direitos dos trabalhadores um direito fundamental social, merecem proteção jurídica eficiente contra atos estatais que visem a suprimi-los ou alterá-los, sem que ocorram medidas compensatórias similares.

De acordo com Silva Junior (2013), o princípio é o norte pelo qual deve guiar o operador do direito, sendo mais do que a própria norma regra no sentido de sua abrangência, pois permitiria a descoberta da razão de ser uma regra ou até mesmo um outro princípio menos amplo, caracterizando-se, assim, como um verdadeiro instrumento multifuncional.

Para Silva (2019), não deve haver flexibilizações que resultem em retrocesso, sendo que os direitos e garantias fundamentais estão previstos a Constituição da República de 1988, os quais possuem caráter progressivo.

O princípio da vedação ao retrocesso visa proteger os indivíduos contra a superveniência de lei que pretenda atingir, negativamente, o direito social já

conquistado em matéria legislativa. Uma violação clara a tal princípio, é o recebimento com base nas horas trabalhadas, pois não há garantia de que a remuneração chegue ao salário-mínimo nacional (DEL' ARCO; COLUNA; POLZATO; 2019).

Krein, Gimenez e Santos (2018), visualiza a Lei da Reforma Trabalhista como forte elemento de desconstrução social, imprimindo instantâneo retrocesso social, abandonando os fundamentos da República inscritos na Constituição de 1988 (artigo 1º, III e IV e artigo 3º, I, III, IV), na contramão da caminhada redutora das desigualdades sociais.

O trabalho intermitente subtrai vários direitos trabalhistas até então estabelecidos a todos os trabalhadores brasileiros, como a remuneração salarial digna e justa, a jornada de trabalho adequada com a rotina do empregado e a proteção aos arbítrios do empregador (ARAUJO FILHO, PEREIRA E BALDIN; 2019).

Como bem destacam Oviedo e Marques (2019), a inserção do trabalho intermitente precarizou o meio de contratação de trabalhadores, com a falsa propagação do aumento de empregos no Brasil, ferindo o princípio da vedação ao retrocesso social.

Araujo Filho, Pereira e Baldin (2019, p.14) afirmam que:

O regime intermitente, conforme está regulamentado não implica em chances de progresso para o bem-estar social, revela tão somente o subdesemprego, pois ao invés de assegurar os direitos dos trabalhadores, esta modalidade de contrato apenas o limita ao estabelecido no contrato, possuindo como principais características os períodos de atividade e os de inatividade, rompendo assim os paradigmas fixados na legislação trabalhista.

Portanto, fica evidente que o contrato de trabalho intermitente precarizou a relação trabalhista, sendo necessário a adequação deste vínculo empregatício ao ordenamento jurídico pátrio e aos princípios constitucionais, para que a figura do trabalhador intermitente seja protegida e o princípio da vedação ao retrocesso assegurado (SILVA; 2020).

2.4 Princípio da Proteção

O Direito do Trabalho está estruturado com suas regras, institutos, princípios e presunções originalmente próprias, rogando ao trabalhador um manto de

proteção a sua condição de hipossuficiente quando da caracterização da relação empregatícia (OVIEDO E MARQUES; 2018).

O princípio da proteção consiste em estabelecer uma igualdade jurídica entre empregado e empregador, em virtude da grande superioridade econômica deste diante daquele. O princípio da proteção se desdobra em três outros princípios: *in dubio pro operario*, norma mais favorável e condição ou cláusula mais benéfica (LEITE, 2021).

Oviedo e Marques (2018) afirma que, a regra “in dubio pro operário”, auxilia a interpretação da norma trabalhista, para que quando haja mais de uma interpretação em cima de uma única norma, prevalecerá aquela que for mais favorável ao empregado, funcionando como ferramenta de maior proteção à parte mais fraca da relação jurídica.

Para exemplificar tal princípio, Leite (2021, p. 57) utilizou a regra contida no art. 10, II, “b”, do ADCT, segundo a qual:

É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante ‘desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto’.

Ora, a expressão ‘desde a confirmação da gravidez’ comporta pluralidade de interpretações, a saber: ‘desde a comunicação da empregada ao empregador’; ‘desde a apresentação do atestado médico’; ‘desde a data da provável fecundação’ etc. Adotando-se o princípio *in dubio pro operario*, a interpretação da regra que mais protege a empregada gestante é a “desde a data da provável fecundação”.

Segundo Resende (2020), o princípio da norma mais favorável faz com que em meio a duas ou mais normas aplicáveis ao mesmo caso concreto dever-se-á aplicar a que for mais favorável ao empregado, independentemente do seu posicionamento na escala hierárquica.

Já o princípio da condição (ou cláusula) mais benéfica, diz que mesmo quando sobrevier uma norma versando sobre uma matéria já existente, prevalecerá aquela, anteriormente criada, salvo se a norma posterior for mais benéfica ao trabalhador. Este princípio guarda estreita relação com o princípio consagrado no

caput do art. 7º da CF, o qual recepciona as normas que visem à melhoria das condições sociais dos trabalhadores (LEITE, 2021).

Oviedo e Marques (2018) prediz que Reforma Trabalhista remodelou o princípio da proteção não apenas para uniformizar o empregador para com o empregado, mas sim com a intenção de proporcionar à parte que já detém maior capacidade econômica uma infinidade de vantagens.

Desta feita, fica claro que o regime intermitente proposto pela Reforma Trabalhista enfrenta barreiras e, vai de encontro ao Princípio da Proteção emancipado pela legislação e jurisprudência trabalhista. Assim, o que se vê no regime intermitente é a substituição da expectativa de permanência no emprego, com a certeza de remuneração ao final de determinado período, pela ausência de comutatividade, eliminando-se as responsabilidades do empregador para com o contrato de trabalho, diluindo-se os “riscos” de um contrato comum a fim de rebaixar o trabalhador a condição de mercadoria (OVIEDO; MARQUES, 2018, p.1).

Conforme Araújo Filho, Pereira e Baldin (2019), na contratação do trabalhador intermitente quem sai perdendo é sempre o empregado, pois o empregador poderá contratar vários empregados nessa modalidade, e caso alguma convocação resulte em uma recusa, o mesmo poderá convocar vários outros, já que o empregador só irá remunerar pelas horas efetivamente trabalhadas. Enquanto o trabalhador poderá ter vários contratos nessa modalidade, em contrapartida só receberá se for convocado para prestar serviço. O trabalhador não terá nenhuma garantia efetiva de trabalho e conseqüentemente de salário.

O Trabalho Intermitente fere o princípio da proteção, pois ao empregador é dado o controle da jornada do empregado, do salário e de quando a atividade irá se repetir. Em contrapartida, o empregado não tem garantia que será convocado para a prestação de serviço; portanto, não possui a garantia de salário e nem o direito à percepção de qualquer valor de natureza retributiva, enquanto aguarda a sua convocação (SILVA, 2020).

Portanto, percebe-se que o contrato de trabalho intermitente transfere os riscos da atividade indiretamente para o empregado, que ficará sujeito às oscilações do mercado, assim, a parte que deveria estar protegida por tal princípio, é a parte

hipossuficiente e vulnerável, encontrando-se totalmente desprotegida (SILVA, 2020).

CAPÍTULO III – CONSTITUCIONALIDADE DO TRABALHO INTERMITENTE

Com a elevação dos direitos trabalhistas a status constitucional em 1934, muitos foram assegurados aos trabalhadores brasileiros. Em 1988 entrou em vigor a atual Constituição, que, com base nos direitos humanos, elencou os direitos trabalhistas fundamentais individuais e coletivos. Com a implantação da Reforma Trabalhista em 2017, entendeu-se por violados alguns desses direitos, entrando em desacordo com os pressupostos constitucionais.

Existem críticas doutrinárias quanto a forma de execução do contrato intermitente, com alegações de não cumprimento da principal função do primado do trabalho, a geração de emprego no país, além das discussões quanto a inconstitucionalidade do conteúdo. O trabalho intermitente rompe direitos, viola diversos princípios, desestrutura a noção de salário, transfere os riscos do negócio ao empregado e precariza a relação de emprego.

Portanto, após reclamações trabalhistas, a questão da inconstitucionalidade do contrato intermitente de trabalho chegou aos Tribunais Superiores, e, em dezembro de 2020, o Supremo Tribunal Federal (STF) passou a enfrentar o julgamento de três Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADI) 5826, 5829 e 6154, que questionam os dispositivos da reforma trabalhista.

3.1 Aspectos gerais

Os direitos trabalhistas foram elevados a status constitucional com a Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934, estabelecendo direitos, como: salário mínimo, jornada de oito horas, proteção ao trabalho de

mulheres e de menores, repouso semanal, dentre outros. Na Constituição de 1937, houve a instalação da Justiça do Trabalho, no âmbito do Ministério do Trabalho (ALVARENGA, 2015).

Na atual Constituição de 1988, aborda os direitos e garantias fundamentais, que têm como antecedente o reconhecimento dos direitos humanos, elencando os direitos trabalhistas fundamentais individuais e coletivos trabalhistas, direitos que garantem ao trabalhador o respeito à sua dignidade e o estabelecimento de condições mínimas de vida e de desenvolvimento da personalidade humana (ALVARENGA, 2015).

A criação de “inovadoras” modalidades de prestação de serviço, que destoam da relação clássica de emprego, abalou o pacto constitucional e todo arcabouço tuitivo acerca do trabalho humano já consolidado, devido a desmedida busca pelo lucro. Com isso, o trabalhador ficou ainda mais fragilizado, sucateando a sua mão de obra respaldado em normas que permitem a liberdade nas relações laborativas (TEIXEIRA; GONÇALVES, 2017).

Na visão de Teixeira e Gonçalves (2017), o mercado de trabalho está inserido em um contexto capitalista, onde aproveita do desemprego estrutural para a manutenção da pouca oferta de postos de trabalho em detrimento da demanda, o que gera uma desvalorização das condições de trabalho e, por consequência da própria pessoa humana.

Em 1999, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) formalizou o conceito de Trabalho Decente, promovendo oportunidades de um trabalho produtivo, de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade uma condição para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável (ALVARENGA, 2015).

Para Alvarenga (2015, p. 136):

O trabalho decente constitui instrumento de realização pessoal e fundamento sobre o qual o homem realiza os seus desejos pessoais, revela a sua criatividade, desenvolve a sua personalidade e torna possível a execução de uma tarefa voltada para o bem de toda a

humanidade. O trabalho passa a ser uma atividade desenvolvida pelo homem com o fim último de atender às exigências básicas do ser humano, no plano da realidade material e espiritual, dando à pessoa humana garantia de vida e de subsistência, para que ao homem seja oferecido um todo imprescindível a uma vida digna e saudável, encontrando-se ligado não apenas aos direitos da personalidade do ser humano como também à sua afirmação econômica, social, cultural e pessoal. Denota-se, por derradeiro, também o trabalho decente ou digno, como um direito da personalidade do trabalhador por assegurar-lhe a proteção à sua integridade física, psíquica, moral, intelectual e social (acesso ao direito à integração social).

Portanto, a prestação laboral deve ser em condições decentes, conforme os princípios constitucionais do trabalho, que visam assegurar a valorização do trabalho humano e a dignidade da pessoa do trabalhador. Sem o exercício pleno dos direitos, o empregado não adquire vida digna e saudável; e, sem dignidade, o trabalhador não adquire existência plena (ALVARENGA, 2015).

Teixeira e Gonçalves (2017) acredita que a Reforma Trabalhista promoveu um flagrante desmonte do pacto constitucional, agredindo direitos do trabalhador, opondo-se a tradicional relação de emprego que promove a inserção digna do trabalhador no mercado de trabalho. Com a justificativa de existir um excesso de protecionismo, houve a flexibilização e desregulamentação do Direito do Trabalho, tornando flagrantes desrespeitos e dilacerações ao tradicional arcabouço protetivo do trabalho humano, previsto em diversos dispositivos legais e doutrinários do nosso ordenamento jurídico e na Carta Constitucional brasileira.

Para Del' Arco, Coluna e Polzato (2019), o contrato de trabalho intermitente não atende aos valores sociais do trabalho insculpidos na Constituição Federal, com base apenas na redação do caput do Art. 452-A da CLT já se verifica a violação a três mandamentos constitucionais expressos e a um princípio implícito.

Teixeira e Gonçalves (2017) afirmam que, o contrato de trabalho intermitente não reflete em um enfrentamento do desemprego e de crise, apenas viola a proteção já alcançada e regulamentada. Ainda, cria uma modalidade de exploração da força do trabalho, sendo uma forma de subemprego, cujo efeito principal é elevar a desigualdade e maximizar a precariedade no trabalho.

O sistema normativo jurídico de um governo deve seguir às determinações de sua Lei Maior, sendo que seu não cumprimento faz surgir insegurança jurídica que

se fundamenta na inconstitucionalidade de uma norma vigente e aplicável (DEL'ARCO; COLUNA; POLZATO, 2019).

Neste prisma, Del' Arco, Coluna e Polzato (2019, p.119) afirmam que:

[...] ao colacionar as determinações constitucionais insculpidas na CF/88 e voltadas às relações de trabalho, é inegável que o contrato de trabalho intermitente no modelo que está posto, colide diretamente com determinações constitucionais. Nossa Carta Magna tem como fundamentos: a cidadania, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (Art. 1º, incisos III, e IV). O núcleo essencial do inciso IV são os valores sociais, independentemente, da ideologia de trabalho e da livre iniciativa. (OLVIEDO, 2018). O art. 7º da CF/88 assegura que são direitos dos trabalhadores, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, e, entre outras coisas, a garantia de salário mínimo capaz de atender suas necessidades básicas sendo ainda garantido salário nunca inferior ao mínimo.

O grande desafio da sociedade moderna está em dar efetividade às normas Constitucionais já existentes e rejeitar qualquer norma que não seja recepcionada pelos preceitos da Carta Magna. A Constituição de 1988 traz princípios e regras que dialogam com os objetivos do Direito do Trabalho e, portanto, devem ser aplicados de maneira direta no caso concreto (auto executáveis, como normas) e devem prevalecer em casos de conflito com uma legislação inferior (TEIXEIRA; GONÇALVES, 2017).

Diante deste fato, já se verifica inconstitucionalidade no contrato de trabalho intermitente quanto à remuneração dos trabalhadores previsto na redação do art. 452-A da CLT, já que a previsão é apenas sobre o valor da hora baseada no mínimo, o que não garante ao trabalhador a remuneração mínima (DEL'ARCO; COLUNA; POLZATO, 2019).

3.2 Posicionamento doutrinário e críticas ao contrato de trabalho intermitente

Uma das razões para criação do contrato de trabalho intermitente é a geração de emprego, já que no parecer da reforma trabalhista o relator afirma que em dez anos pode gerar cerca de catorze milhões de postos de trabalho formais. No entanto, a inserção não parece sugerir como o proposto, pois tem substituído relações de emprego protegidas por postos de trabalho precários, no qual após 19 meses da

reforma o saldo de intermitentes mal alcança 5% (KREIN; OLIVEIRA; FILGUEIRAS, 2019).

De acordo com Weigand Neto e Souza (2018), a inserção do contrato de trabalho intermitente trouxe riscos de precarização da relação de emprego e insegurança ao trabalhador, já que é transferido o risco do negócio ao empregado, violando o art. 2º, da CLT, que expressamente veda essa hipótese. Tal insegurança vem do fato de que embora o trabalhador esteja registrado, poderá permanecer por longos períodos sem qualquer garantia de recebimento.

Nesse mesmo caminho, Renzetti (2018) reforça que a nova modalidade contratual trouxe a imprevisibilidade da prestação de serviços, ao autorizar a jornada móvel variada e o trabalho variável. E ainda, repassa ao trabalhador os riscos da atividade econômica, o que não é possível na relação de emprego.

Conforme preceitua Jorge Neto e Cavalcante (2019, p.1081):

No contrato de trabalho intermitente, o trabalhador não possui uma previsão de dias a serem trabalhados, nem horário de entrada e saída. Essa condição de trabalho afronta a dignidade humana (art. 1º, III, CF), pois a norma jurídica que o prevê coloca o trabalhador numa condição de mero objeto, como ferramenta, equipamento, maquinário, à disposição da atividade econômica empresarial. Esse rebaixamento de *status* civilizatório contraria, ao mesmo tempo, a vedação de tratamento desumano (art. 5º, III) e a finalidade constitucional do direito do trabalho da melhoria da condição social do trabalhador (art. 7º, *caput*).

O contrato de trabalho intermitente proposto pela Lei da reforma trabalhista, rompe com dois direitos e garantias justralhistas importantes: a noção de duração do trabalho, que envolve o tempo de disponibilidade do empregado em face de seu empregador, e a noção de salário. Com a reforma, a noção de salário sofre tentativa de desestruturação, visto que a remuneração poderá existir ocasionalmente, se e quando o trabalhador for convocado para o trabalho (DELGADO; DELGADO, 2017).

O contrato de trabalho intermitente favorece os contratantes, causando desequilíbrio na relação estabelecida entre obreiro e contratante. A proliferação de contratos de trabalho de natureza precária é estimulada, já que o contrato possibilita

que o contratante remunere o trabalhador apenas pelas horas efetivamente trabalhadas, desconsiderando a permanência do trabalhador dentro ou fora do estabelecimento (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019).

Segundo a nova regra, o empregador deixaria de ser responsável sobre os períodos de repouso, alimentação e higiene, essenciais à preservação da saúde física e mental do empregado (art. 7º, XXII, CF), além dos períodos de deslocamento para o trabalho, trocas de uniforme, entre outros. Dessa forma, os riscos do empreendimento recaem sobre o trabalhador, em flagrante afronta ao art. 2º da CLT. Quando o trabalhador se encontrar à disposição de um contratante, aguardando demanda para execução de determinada tarefa, não estará disponível para prestar serviços a outros contratantes, o que esvazia de sentido a parte final do § 5º do art. 452-A e, na prática, impõe ao trabalhador o cumprimento de jornadas de trabalho extenuantes, na expectativa de atender aos interesses de diversos contratantes concomitantemente (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019, p.1085).

Para Jorge Neto e Cavalcante (2019), o art. 4º da CLT, segundo o qual o cômputo da jornada de trabalho, em regra, engloba o tempo à disposição do empregador, entra em desacordo com o art. 452-A, § 5º, nos contratos de trabalho intermitente, “O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes”.

O art. 78, caput e parágrafo único da Consolidação das Leis do Trabalho, e também o art. 7º, inciso VII da Constituição Federal, asseguram aos empregados que percebam remuneração variável, a garantia de salário nunca inferior ao mínimo legal. Mesmo com garantias legais do salário mínimo mensal, será inevitável o rebaixamento do valor trabalho na economia e sociedade brasileiras (DELGADO; DELGADO, 2017).

Segundo Jorge Neto e Cavalcante (2019), o pagamento parcelado de direitos como 13º e férias, extingue direitos por via indireta, já que no final do ano não teria nada a receber. No que diz respeito as férias, o trabalhador intermitente tem apenas o direito de não ser convocado, ficando um mês sem ser acionado e sem receber, o que não corresponde a descanso remunerado, como são as férias ordinárias.

A Constituição Federal, ao prever em seu art. 7º, XVII, o gozo de férias anuais remuneradas acrescidas de um terço, teve como objetivo, além de promover o descanso ao trabalhador, o direito ao lazer, instituído em seu art. 6º. Nesse sentido, e considerando ainda o art. 129, CLT,

que também dispõe sobre gozo anual de férias sem prejuízo à remuneração, é que se entende que o art. 452-A, § 9º, CLT não pode ser interpretado como mero gozo de férias sem remuneração, visto que viola a Constituição e se encontra em dissonância com a própria CLT (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019, p.1082).

Segundo Delgado e Delgado, essa nova modalidade de contrato de trabalho é evidentemente precária, na qual o pagamento das verbas é realizado no próprio dia da prestação de serviços. Dessa maneira, ao final do expediente, esse empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas: remuneração; férias proporcionais com acréscimo de um terço; décimo terceiro salário proporcional; repouso semanal remunerado; adicionais legais (art. 452-A, § 6º, CLT).

O conceito de tempo de trabalho foi ressignificado ao prever o pagamento apenas das horas efetivamente trabalhadas, tornando inconstitucional a remuneração do contrato de trabalho intermitente. Isso porque, o trabalhador e sua família não têm garantia de subsistência, nem o acesso a direitos sociais como trabalho, moradia, alimentação, saúde, segurança (art. 6º, caput), por causa da ausência de garantia de jornada e, por conseguinte, de salário mínimo mensal constitucional (art. 7º, IV e VII) (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019).

Jorge Neto e Cavalcante (2019), prediz que a duração do trabalho normal é contrariada pela ausência de uma jornada prefixada (art. 7º, XIII). Ademais, fica impossibilitado a aplicação da remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% à do normal, prevista no inciso XVI do art. 7º, devido à ausência de jornada normal.

Há sinais evidentes de que essa nova modalidade de contratação está ampliando a precarização do trabalho e rebaixando direitos, não havendo garantias de trabalho nem de renda, tendo que ter grande atenção na qualidade de emprego que dela deriva (KREIN; OLIVEIRA; FILGUEIRAS, 2019).

Portanto, o contrato de trabalho intermitente reduz o risco de perdas ao empresário, que se sente mais seguro para empregar sem assumir vínculos, até mesmo sem seguir formalidades. No entanto, a reforma não parece influenciar positivamente nem a decisão de criação do posto de trabalho, nem a decisão de

formalização, diminuindo apenas os riscos de um processo judicial (KREIN; OLIVEIRA; FILGUEIRAS, 2019).

3.3 Posicionado dos Tribunais Superiores

Furtado (2020) assegura que em 2018 houve uma reclamação trabalhista onde o empregado havia trabalhado 98 dias na empresa, e, após o período, ingressou com a reclamatória trabalhista solicitando que a modalidade contratual fosse declarada nula, pois em seu entendimento violava o regime de emprego, a dignidade humana, o compromisso com a profissionalização e o patamar mínimo de proteção devido às pessoas que necessitam viver do seu trabalho.

Contudo, foi cogitado que o contrato intermitente não poderia ser usado como regra, apenas em caráter excepcional. Com base nisso, a Reclamação Trabalhista nº 10454-06.2018.5.03.0097, em primeiro grau de jurisdição foi julgada improcedente pela 4ª Vara do Trabalho de Coronel Fabriciano/MG, sendo que posteriormente o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região reformou a sentença e invalidou o contrato firmado pela empresa, determinando o pagamento de verbas próprias do contrato por tempo indeterminado. (OLIVEIRA, 2019).

A decisão considerou que somente deve ser feito em caráter excepcional, devido a precarização dos direitos do trabalhador, e para atender demanda intermitente em pequenas empresas, e que não cabe a utilização de contrato intermitente para atender posto de trabalho efetivo dentro da empresa (FURTADO, 2020).

No entanto, a questão da inconstitucionalidade do contrato intermitente de trabalho chegou ao Tribunal Superior do Trabalho (TST), e por meio do Acórdão de Relatoria do Ministro Ives Gandra Filho, reformou a decisão do TRT da 3ª Região que decidiu sobre a aplicabilidade do instituto apenas em 'caráter excepcional', reconhecendo então a legalidade da modalidade contratual (FURTADO, 2020).

Portanto, o TST entendeu que o posicionamento do TRT da 3ª Região estava incorreto, e o Acórdão desrespeita o princípio constitucional da legalidade, consagrado no art. 5º, II, da Constituição Federal ao declarar que a legislação não se

limita a certas atividades empresariais ou a restrito número de empresas. Na oportunidade, o TST ressaltou que o trabalho intermitente deriva da necessidade de conferir direitos básicos inerentes ao trabalhador, diante o considerável número de obreiros que laboram informalmente (FURTADO, 2020).

Assim, segue o julgado proferido:

RECURSO DE REVISTA – RITO SUMARÍSSIMO – TRABALHO INTERMITENTE – MATÉRIA NOVA – TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA – VIOLAÇÃO DO ART. 5º, II, DA CF – DESRESPEITO PATENTE À LEI 13.467/17, QUE INTRODUZIU OS ARTS. 443, § 3º, E 452-A NA CLT.

[...] 5. Pelo prisma da doutrina pátria, excessos exegéticos assomam tanto nas fileiras dos que pretendem restringir o âmbito de aplicação da nova modalidade contratual, como nas dos que defendem sua generalização e maior flexibilidade, indo mais além do que a própria lei prevê. 6. Numa hermenêutica estrita, levando em conta a literalidade dos arts. 443, § 3º, e 452-A da CLT, que introduziram a normatização do trabalho intermitente no Brasil, tem-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 (§ 3º). Ou seja, não se limita a determinadas atividades ou empresas, nem a casos excepcionais. Ademais, fala-se em valor horário do salário mínimo ou daquele pago a empregados contratados sob modalidade distinta de contratação (CLT, art. 452-A). 7. Contrastando a decisão regional com os comandos legais supracitados, não poderia ser mais patente o desrespeito ao princípio da legalidade. O 3º Regional, refratário, como se percebe, à reforma trabalhista, cria mais parâmetros e limitações do que aqueles impostos pelo legislador ao trabalho intermitente, malferindo o princípio da legalidade, erigido pelo art. 5º, II, da CF como baluarte da segurança jurídica. 8. Ora, a introdução de regramento para o trabalho intermitente em nosso ordenamento jurídico deveu-se à necessidade de se conferir direitos básicos a uma infinidade de trabalhadores que se encontravam na informalidade (quase 50% da força de trabalho do país), vivendo de —bicos, sem carteira assinada e sem garantia de direitos trabalhistas fundamentais. Trata-se de uma das novas modalidades contratuais existentes no mundo, flexibilizando a forma de contratação e remuneração, de modo a combater o desemprego. Não gera precarização, mas segurança jurídica a trabalhadores e empregadores, com regras claras, que estimulam a criação de novos postos de trabalho. 9. Nesses termos, é de se acolher o apelo patronal, para restabelecer a sentença de improcedência da reclamatória trabalhista. Recurso de revista conhecido e provido (BRASIL, 2019, *online*).

A partir disso, Furtado (2020) conclui que o posicionamento do TST é no sentido de reconhecer a legalidade do trabalho intermitente, levando em conta que a modalidade contratual acaba regularizando os trabalhos informais e traz segurança jurídica para ambas as partes, empregador e empregado, solidificando novos postos de trabalhos regulares.

O Supremo Tribunal Federal (STF) começou a julgar em dezembro de 2020, três Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADI) 5826, 5829 e 6154, que questionam os dispositivos da reforma trabalhista (Lei 13.467/2017) que criaram o contrato de trabalho intermitente. A ADI 5826 foi ajuizada pela Federação Nacional dos Empregados em Postos de Serviços de Combustíveis e Derivados de Petróleo (Fenepospetro); a ADI 5829, pela Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas (Fenattel); e a ADI 6154 foi apresentada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria (DAU,2020).

Segundo Dau (2020), as entidades apontam o impedimento à organização coletiva, o que viola o direito social fundamental de organização sindical, pois os trabalhadores admitidos nessa modalidade podem atuar em diversas atividades. E ainda alegam, que o contrato intermitente propicia a precarização da relação de emprego e funciona como desculpa para o pagamento de salários inferiores ao mínimo assegurado constitucionalmente.

Conforme prediz Valente (2021, p.1):

O ministro Luiz Edson Fachin, entende ser adequada e necessária a restrição aos direitos trabalhista. No entanto, afirma que os parâmetros legais da reforma para garantir a proteção dos direitos são insuficientes. Afirma ainda que a contratação no modelo de trabalho intermitente pode gerar mais insegurança jurídica, caso seja feita sem limites.

De acordo com Valente (2021), somente Fachin votou no sentido de declarar a inconstitucionalidade do artigo 443, caput, parte final, e parágrafo 3º; artigo 452-A, parágrafos 1º ao 9º; e artigo 611-A, VIII, parte final, todos da CLT, com a redação dada pela reforma.

Por fim, um pedido de vista da Ministra Rosa Weber suspendeu o julgamento das Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADI) 5826, 5829 e 6154. Até o momento, foram proferidos três votos: do Ministro Edson Fachin, Relator, que votou pela inconstitucionalidade da norma, e, dos Ministros Nunes Marques e Alexandre de Moraes, que votaram pela sua constitucionalidade (VALENTE, 2021).

3.4 As consequências da inserção do contrato de trabalho intermitente

Um dos reflexos da implementação do contrato de trabalho intermitente, é a deterioração do mercado de trabalho e a queda da contribuição previdenciária. A seguridade social tende a ficar afetada pela dificuldade crescente de uma parte importante dos ocupados conseguirem preencher os critérios mínimos para o acesso aos benefícios, a exemplo do tempo mínimo de contribuição para aposentadoria e do registro em carteira por, no mínimo, 18 meses como condição de acesso ao Seguro Desemprego (KREIN; OLIVEIRA; FILGUEIRAS, 2019).

Uma situação emblemática do que está acontecendo com a remuneração do trabalho foi revelada por uma recente pesquisa realizada sobre o perfil dos entregadores ciclistas por aplicativos na cidade de São Paulo. Sobressai o quanto os referidos entregadores trabalham muito e ganham pouco. Seu salário médio mensal é de R\$ 936,00 (inferior ao salário vigente em 2019), sendo a jornada diária média de 9 horas e 24 minutos. A tabela mostra que o rendimento médio mensal de quem trabalha entre 6 e 8 horas é de R\$ 752,90. Os que trabalham mais de 15 horas por dia ganham R\$ 995,30 e os que trabalham entre 9 e 12 horas ganham R\$ 1.105,80. A Reforma possibilita que essas situações possam se disseminar, visto que sua prioridade é facilitar a viabilização dos negócios, deixando o trabalhador a mercê de sua própria sorte no mercado, sem alternativas, dado o quadro de crescente desestruturação do mercado de trabalho (KREIN; OLIVEIRA; FILGUEIRAS, 2019, p.136).

Em pesquisas realizadas pela PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios), é possível verificar a precarização dos postos de trabalho, processo que ocorreu tanto pela substituição do assalariamento com carteira por modos informais, precários e ilegais de contratação pelos empregadores, quanto pela ampliação de ocupações efetivamente por conta própria como forma imediata de sobrevivência (KREIN; GIMENEZ; SANTOS, 2018).

Após a reforma, a PNAD informou que houve um aumento significativo de subocupados, trabalhando menos de 40 horas semanais, sendo um público típico para

a formalização por meio de novas modalidades de contrato. A implementação do contrato de trabalho intermitente, também fez crescer o número de empregados sem carteira de trabalho (KREIN; OLIVEIRA; FILGUEIRAS, 2019).

Existem disparidades de rendimento médio mensal entre os contratados para trabalho intermitente e os demais contratados no período pós-Reforma. Foi notado que os salários dos trabalhadores intermitentes não só são sempre inferiores em cada caso, como se situam, em quase todos os casos, abaixo do salário mínimo do período (KREIN; OLIVEIRA; FILGUEIRAS, 2019).

A vulnerabilidade do trabalhador intermitente é grande, por mais que ele possa recusar um chamado para trabalhar, a tendência é que sua vida passe a ser subordinada à espera dessa convocação. Não há também como o empregado programar e desfrutar de sua vida fora do serviço, já que não tem uma renda fixa, sem garantia nenhuma de sobrevivência, dependendo de convocações incertas (KREIN; GIMENEZ; SANTOS, 2018).

Para Krein, Gimenez e Santos (2018), o contrato intermitente coloca o trabalhador em uma condição de alta instabilidade, incerteza e insegurança sobre sua própria reprodução social, sendo possível que o trabalho intermitente resulte na intensificação e extensão do tempo de trabalho e de rebaixamento do valor da força de trabalho (podendo ser remunerada abaixo do salário mínimo).

Krein; Oliveira e Filgueiras (2019, p.32), apresenta dados de estudo de caso realizado em grande hotel em Itacaré (Ba):

52 trabalhadores intermitentes tiveram, até janeiro de 2019, 55% dos salários abaixo do mínimo, em média, menos 453 reais. Se projetado para os atuais 79 mil empregados intermitentes (considerando de modo subestimado que todos teriam como salário fixo apenas o mínimo, caso fossem empregados regulares), estariam sendo economizados pelas empresas 35,8 milhões de reais todos os meses.

A reforma trabalhista ao instituir o trabalho intermitente, passa a fomentar o aumento dos trabalhadores com jornadas de até 19 horas, o que expressa um tipo de trabalho temporário reduzidíssimo, durante o qual dificilmente se pode retirar um sustento adequado para a vida (KREIN; GIMENEZ; SANTOS, 2018).

A Constituição Federal prevê a seguridade social, formada pela assistência social, saúde e previdência social, e para ser possível o acesso à previdência social, é necessário o pagamento de contribuição. O objetivo da previdência social é proteger os segurados e seus dependentes contra as mazelas sociais, que podem vir a limitar a capacidade de prover seu próprio sustento e de sua família (RIBEIRO, 2018).

A contribuição previdenciária é prevista sobre o total da sua remuneração, sem exigência de base mínima de cálculo vinculada ao salário mínimo. Contudo, a redação do art. 911-A da CLT, prevê que caso o trabalhador intermitente não alcance a remuneração mensal equivalente ao salário mínimo, será necessário complementar esse valor para a incidência da contribuição previdenciária, para obter a proteção do regime previdenciário (RIBEIRO, 2018).

Segundo Ribeiro (2018), é opção do empregado complementar ou não a contribuição da previdência, no entanto, não havendo o recolhimento complementar, mesmo tendo havido a retenção da contribuição sobre os valores percebidos, pelo empregador, não haverá aquisição e manutenção da qualidade de segurado. Essas condições ferem os valores constitucionais da justiça social, e da dignidade da pessoa humana, chocando-se com todo o sistema de proteção social então vigente.

Portanto, para Ribeiro (2018) a inserção do trabalho intermitente além de não resolver ou, pelo menos, amenizar o problema do desemprego, acentua o problema do deficit previdenciário, tão propagado em tempos de posicionamentos no sentido de que uma reforma previdenciária é a solução para o regime.

CONCLUSÃO

Esta monografia teve por problematização explicar as características do Contrato de Trabalho Intermitente, elencando os aspectos sociais e econômicos do Trabalho Intermitente. Ainda se verificou a violação de princípios, expondo algumas das críticas existentes em relação ao Trabalho Intermitente, com apresentação do pensamento doutrinário acerca da constitucionalidade do tema proposto.

De início a pesquisa apresenta, uma contextualização histórica do direito do trabalho, adentrando na criação da CLT, que posteriormente teve uma grande alteração com a Reforma Trabalhista, que implantou o principal foco de estudo, o contrato de trabalho intermitente. Ainda no primeiro capítulo a nova modalidade de contratação foi conceituado, apresentando suas características.

Ademais, o segundo capítulo buscou conceituar os princípios que estão sendo violados pela modalidade de contratação intermitente: o a continuidade da relação de emprego, da dignidade da pessoa humana, da vedação ao retrocesso e ao princípio infraconstitucional da proteção.

O terceiro capítulo apresenta críticas doutrinárias quanto a forma de execução do contrato intermitente, com alegações de não cumprimento da principal função, a geração de emprego no país, além das discussões quanto a inconstitucionalidade do conteúdo. E ainda após reclamações trabalhistas, a questão da inconstitucionalidade do contrato intermitente de trabalho chegou aos Tribunais Superiores.

Conclui-se então que o contrato de trabalho intermitente, inserido pela Lei

n° 13.467/2017, foi e tem sido motivo de muitas críticas no modelo que está posto, tanto pelo fato de violar princípios quanto pelas lacunas deixadas pelo legislador. Verificou-se que a nova modalidade de contratação não cumpriu com o propósito justificado pelos legisladores, como o de retirar o trabalhador da informalidade, diminuindo o índice de desemprego no país e desestagnando a economia.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVARENGA, Rúbia. **Direito Constitucional do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2015.

ALVES, Amauri Cesar. Trabalho Intermitente e os desafios da conceituação jurídica. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Salvador, BA, v. 8, n. 11, p. 7-35, jun. 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/150638>. Acesso em: data. mai. 2020.

ALVES, Vinícius. **A (in)constitucionalidade do contrato de trabalho intermitente**. Orientadora: Msc. Carolina Giovannini Aragão de Santana. 2019. 54f. TCC (Graduação)- Curso de Direito, Universidade do Sul de Santa Catarina, 2019. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/7469/1/TCC%20vers%C3%A3o%20para%20publicacao%20%281%29.pdf>. Acesso em: 05 nov. 2021.

ARAÚJO FILHO, Rondon; PEREIRA, Everton; BALDIN, Monique. **O contrato de trabalho intermitente e a possível precarização frente aos princípios constitucionais do trabalho**. Orientadora: Msc. Monique Ferraresi Stedile Baldin. 2019. 24f. TCC (Graduação)- Curso de Direito, Faculdade de Balsas, 2019. Disponível em: <https://www.unibalsas.edu.br/wp-content/uploads/2017/01/O-CONTRATO-DE-TRABALHO.pdf>. Acesso em: 05 nov. 2021.

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

DAU, Gabriel. **A Inconstitucionalidade do Contrato de Trabalho Intermitente**. 2020. Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/a-inconstitucionalidade-do-contrato-de-trabalho-intermitente/> Acesso em: 08 jul. 2021.

DELGADO, Mauricio. **Curso de Direito do Trabalho**. 18.ed. São Paulo: Ltr, 2019.

DELGADO, Mauricio; DELGADO, Gabriela. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei N. 13.467/2017**. São Paulo: Ltr, 2017.

DEL' ARCO, Danilo; COLUNA, Andrea Cristina; POLZATO, Rosangela. **Revista Jurídica da UniFil**. Análise Crítica acerca da Inconstitucionalidade do Contrato de Trabalho Intermitente suas Consequências Sociais. 2019. Disponível em: <http://periodicos.unifil.br/index.php/rev-juridica/article/view/1146>. Acesso em: 31 jul. 2021.

FURTADO, Mayke Éricson. **A (in)constitucionalidade do Contrato Intermitente de Trabalho e o Tribunal Superior do Trabalho**. 2020. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/83713/a-in-constitucionalidade-do-contrato-intermitente-de-trabalho-e-o-tribunal-superior-do-trabalho>. Acesso em: 07 jul. 2021.

JORGE NETO, Francisco; CAVALCANTE, Jouberto. **Direito do Trabalho**. 9.ed. São Paulo: Atlas, 2019.

KREIN, José; GIMENEZ, Denis; SANTOS, Anselmo Luis. **Dimensões Críticas da Reforma Trabalhista no Brasil**. São Paulo: Curt Nimuendajú, 2018.

KREIN, José; OLIVEIRA, Roberto; FILGUEIRAS, Vitor. **Reforma Trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. São Paulo: Curt Nimuendajú, 2019.

MARTINS, Dhayana. **O Contrato de trabalho intermitente e a afronta aos princípios trabalhistas**. Orientadora: Msc. Lara Brasil. 2020. 21f. TCC (Graduação)-Curso de Direito, Faculdade Doctum de Serra, Serra, 2020. Disponível em: <https://dspace.doctum.edu.br/bitstream/123456789/3439/1/O%20CONTRATO%20DE%20TRABALHO%20INTERMITENTE%20E%20A%20AFRONTA%20AOS%20PRINC%C3%8DPIOS%20TRABALHISTAS.pdf>. Acesso em: 05 nov. 2021.

MELO, Geraldo Magela. **A vedação do retrocesso e o direito do trabalho**. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_82/geraldo_magela_melo.pdf. Acesso em: 05 nov. 2021.

NASCIMENTO, Amauri; FERRARI, Irany; MARTINS FILHO, Ives Gandra. **História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**. 3.ed. São Paulo: LTr, 2011.

NUNES, Rizzatto. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana**. 4ed. São Paulo: Saraiva. 2018.

OLIVEIRA, Bianca. **Diário do Aço**. O Contrato de Trabalho Intermitente e o Posicionamento Jurídico Pós Reforma. 2019. Disponível em: <https://www.diariodoaco.com.br/noticia/0071207-o-contrato-de-trabalho-intermitente-e-o-posicionamento-juridico-pos-reforma>. Acesso em: 07 jul. 2021.

OVIEDO, Jéssica Muñoz; MARQUES, Vinicius Pinheiro. Novo regime do contrato intermitente à luz da Constituição e dos princípios basilares do Direito do Trabalho. In: **Jus.comi**, [S.I.] maio 2018. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/66205/novo-regime-docontrato-intermitente-a-luz-da-constituicao-e-dos-principios-basilares-do-direito-dotrabalho/1>. Acesso em: 04 ago. 2021.

RENZETTI, Rogério. **Direito do Trabalho: teoria e questões práticas**. 5.ed. São Paulo: Forense, 2018.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 8.ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO 2020.

RIBEIRO, Thaísa Juliana. **O Trabalho Intermitente e as Consequências na Seara Previdenciária**. 2018. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/65036/o-trabalho-intermitente-e-as-consequencias-na-seara-previdenciaria>. Acesso em: 10 ago. 2021.

SILVA JUNIOR, Luiz Carlos. O princípio da vedação ao retrocesso social no ordenamento jurídico brasileiro. Uma análise pragmática. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 18, n. 3651, 30 jun. 2013. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/24832>. Acesso em: 15 nov. 2021

SILVA, Marília. **Trabalho intermitente como inovação de vínculo empregatício a partir da reforma trabalhista: desburocratização ou precarização das relações trabalhistas.** Orientadora: Msc Felipe D'Oliveira Vila Nova. 2020.f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Centro Universitário Tabosa de Almeida, 2020. Disponível em: <http://repositorio.asc.es.edu.br/bitstream/123456789/2743/1/TCC%20-%20Mar%C3%Adlia%20Ramalho%20-%20Vers%C3%A3o%20FINAL%20%281%29.pdf>. Acesso em: 05 nov. 2021.

SILVA, Thaísa. **O princípio da proibição do retrocesso social frente à lei nº 13.467, de julho de 2017.** 2019. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/78552/o-principio-da-proibicao-do-retrocesso-social-efeito-cliquet-frente-a-lei-n-13-467-de-13-de-julho-de-2017>. Acesso em: 10 nov. 2021.

TEIXEIRA, Érica; GONÇALVES, Nicolle. Afrontas ao Pacto Constitucional: O Trabalho Intermitente Regulamentado e a Flagrante Afronta aos Direitos Trabalhistas no Brasil. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região.** Brasília, v.21, n.2, 2017. Acesso em: 31 jul. 2021.

VALENTE, Fernanda. **Fachin vota para declarar trabalho intermitente inconstitucional.** Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-dez-02/fachin-vota-declarar-trabalho-intermitente-inconstitucional> . Acesso em: 08 jul. 2021.

WEIGAND NETO, Rodolfo Carlos; SOUZA, Gleice. **Reforma Trabalhista Impacto no Cotidiano das Empresas.** São Paulo: Trevisan, 2018.