



**CENTRO UNIVERSITÁRIO FAMETRO -
UNIFAMETRO CURSO DE DIREITO**

LUANA ALEXANDRE RIBEIRO

**CONTRATO INTERMITENTE: UMA VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE
DA PESSOA HUMANA.**

**FORTALEZA
2022**

LUANA ALEXANDRE RIBEIRO

CONTRATO INTERMITENTE: UMA VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA
PESSOA HUMANA.

Artigo TCC apresentado ao curso de Graduação em Direito do Centro Universitário Fametro - Unifametro, como requisito parcial para a obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da prof.^a M.^a Neurilane Viana Nogueira.

FORTALEZA

2022

LUANA ALEXANDRE RIBEIRO

CONTRATO INTERMITENTE: UMA VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA
PESSOA HUMANA.

Artigo TCC apresentado no dia 15 de junho de 2022 como requisito para a obtenção do grau de bacharel em Direito do Centro Universitário Fametro - Unifametro, tendo sido aprovado pela banca examinadora composta pelos professores abaixo:

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a M.^a Neurilane Viana Nogueira
Orientadora – Centro Universitário Fametro – Unifametro

Prof. Me. Rayane Araújo Castelo Branco Rayol
Membro – Centro Universitário Fametro – Unifametro

Prof. Me. Thiago Barreto Portela
Membro – Centro Universitário Fametro – Unifametro

AGRADECIMENTOS

A Deus, por todas as graças que alcancei na vida.

Aos meus pais e irmãos, que me incentivaram nos momentos difíceis e compreenderam a minha ausência enquanto eu me dedicava à realização deste trabalho.

Ao meu marido Alequixandre Ranier, que mesmo em momentos difíceis, sempre permaneceu junto a mim e com quem aprendo lições importantes para minha vida toda.

A minha orientadora, Maria Neurilane Viana Nogueira, que me deu segurança e direção nesse projeto.

Aos professores da banca examinadora, pela disponibilidade, presteza da leitura e pelos conselhos.

Aos professores da Unifametro, por compartilhar os aprendizados.

CONTRATO INTERMITENTE: UMA VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA.

Luana Alexandre Ribeiro¹

RESUMO

O presente trabalho aborda acerca do contrato intermitente e a sua violação ao princípio da dignidade da pessoa humana, buscando enfatizar os pontos que causam instabilidade nas relações de trabalho. A modalidade do contrato de trabalho intermitente tem o veio com o intuito de regulamentar as relações de trabalho e reduzir a informalidade do trabalho a favor do empregado, todavia, essa função não é cumprida, uma vez que os benefícios abrangem mais ao empregador do que ao empregado. Por essa razão, partes dos doutrinadores entendem que esse contrato de trabalho trata-se de um modelo inconstitucional, pois fere os princípios fundamentais dos trabalhadores. Quanto à metodologia empregada utilizou-se do método bibliográfico explicativo, tendo como fonte livros, sites e a legislação referente ao contrato de trabalho intermitente (Lei n° 13.467/2017), bem como princípios constitucionais, jurisprudências e, por último, as ações diretas de inconstitucionalidade sobre o tema.

Diante disso, permitiu-se concluir que esse tipo de contrato de trabalho precisa urgentemente de ajustes, uma vez que ele contém disposições que ferem princípios constitucionais.

Palavras-chave: Contrato Intermitente. Lei n° 13.467/2017. Medida Provisória n° 808/2017. Ações Diretas de Inconstitucionalidade.

¹ Graduanda do curso de Direito pelo Centro Universitário Fametro – Unifametro
E-mail: luanaalexandre315@gmail.com

1 INTRODUÇÃO

O Contrato Intermitente foi uma nova modalidade contratual trazida pela lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, e foi inserido como modalidade de trabalho com vínculo de emprego.

Os que defendem a regulamentação do trabalho intermitente alegam que o objetivo dessa modalidade de emprego estaria na redução do desemprego no país, fazendo com que as empresas tivessem mais flexibilidade na contratação de trabalhadores. Nessa modalidade de contrato de trabalho, a prestação não é contínua, mas, com intercalações entre os períodos de execução e inatividade.

Ocorre que essa nova forma de contratação dos empregados sofre críticas acerca de sua observância aos direitos sociais e princípios trabalhistas previstos na Constituição Federal. Nesse sentido, o objetivo deste trabalho foi discutir por meio de pesquisa bibliográfica, a possível afronta do contrato de trabalho intermitente aos direitos sociais e os princípios trabalhistas previstos na Constituição Federal.

Dentre todas as alterações advindas com a Reforma Trabalhista o contrato intermitente foi um dos que mais chamou a atenção, diante disso, essa modalidade de trabalho, desde que foi implantado tem gerado muitas dúvidas e questionamentos a respeito das vantagens e desvantagens mesmo após quatro anos da sua vigência.

Para Souto (2018, p. 68):“Talvez essa esteja entre uma das piores alterações promovidas na CLT pela Lei 13.467/17. Embora exista em outros países instituto com o mesmo nome, em nenhum deles o chamado trabalho intermitente é precarizante como aqui previsto”.

Boa parte dos questionamentos acerca da legalidade do contrato intermitente, surgiram pelo fato da remuneração desse tipo de contrato ser definido por horas de trabalho prestado, uma vez que o trabalhador poderá ficar um período sem prestar serviço.

Essa modalidade de contrato de trabalho ela não é contínua, existe um período em que há prestação de serviços e período de inatividade, sabemos que isso ocorre pela instabilidade que o trabalhador se submete, que muitas das vezes não consegue ganhar nem o mínimo para sobreviver.

Diante dessa nova modalidade de trabalho, foram propostas diversas Ações Diretas de Inconstitucionalidade (5829, 5826 e 5806), questionando as possíveis lesões a Constituição Federal. Diante disso, surgem os seguintes questionamentos:

Esse tipo de contrato de trabalho de fato traz uma proteção para essas relações de

trabalho?Essa relação de trabalho de fato fere o princípio da dignidade da pessoa humana?

Nesse sentido, elegemos como objetivo geral: analisar o Contrato de Trabalho Intermitente, enfatizando os pontos que causam instabilidade nas relações de trabalho, e como objetivos específicos: analisar a inovação inserida na CLT, por intermédio da Lei nº 13.467/2017, também conhecida como “reforma trabalhista”, destacando-se a criação da modalidade de contrato de trabalho intermitente, analisar a desarmonia do Contrato intermitente com o princípio da Dignidade da Pessoa Humana, analisar as ações diretas de inconstitucionalidade que tramitam sobre essa nova modalidade de Contrato de Trabalho.

Por se tratar de um tema pouco discutido no universo jurídico, este trabalho possui grande relevância para a sociedade, uma vez que se busca analisar possíveis retrocessos nos direitos constitucionalmente previstos para os trabalhadores ocasionados pela nova modalidade de contratação intermitente prevista na legislação trabalhista. Por conseguinte, esta pesquisa tem como intuito de contribuir com a justiça e cidadania.

O que refere-se à metodologia, utilizar-se-á o método de pesquisas bibliográficas, legislação vigente lei nº 13.467/2017 do contrato intermitente, medida provisória nº 808/2017 e Portaria nº 349, princípios constitucionais e por último ações diretas de inconstitucionalidade. Partindo de informações e conhecimentos a partir de diferentes materiais bibliográficos já publicados por diversos autores como, Carlos Henrique Bezerra, Lenio Streck, Delgado e Mauricio Godinho Delgado.

Segundo a utilização dos resultados, tratar-se-á de uma pesquisa pura, tendo em vista que é preciso ter mudanças nesse tipo de contrato. Nesta senda, o presente trabalho apresenta noções acerca do Direito do Trabalho, os conceitos dos princípios constitucionais da proteção, da vedação ao retrocesso, da continuidade e da irredutibilidade salarial e dos direitos sociais garantidos aos trabalhadores pela Constituição Federal.

2 A EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

Ao longo do tempo, o Direito do Trabalho passou por várias reformas, nem sempre foi rígido por normas, princípios, e institutos que garantem os direitos dos trabalhadores.

Apenas em 1934 a Constituição passou a prever os direitos trabalhistas, surgindo diversas normas esparsas sobre regras trabalhistas, e com isso veio à necessidade de uni-las e, então veio o Decreto-Lei 5.452/43, aprovando a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e mais recentemente a Lei 13.467/2017, conhecida como Reforma trabalhista.

Todas estas previsões tiveram como pano de fundo o contrato de trabalho. Delgado

conceitua Contrato de trabalho como:

Define-se o contrato de trabalho como um negócio jurídico expresso ou tácito mediante o qual uma pessoa natural obriga-se perante pessoa natural, jurídica ou ente despersonalizado a uma prestação pessoal, não eventual, subordinada ou onerosa de serviços. (Delgado, 1999, p. 16).

Com relação às características do Contrato de Trabalho, considera Cisneiros (2016, p. 35/36), que o Contrato de Trabalho “além de consensual, informal e de trato sucessivo, é um pacto comutativo e sinalagmático.”

Assim, o objeto do contrato de trabalho é constituir uma obrigação, como qualquer outro contrato. Neste caso, a contraprestação do empregado é a prestação de serviço, e a do empregador é a remuneração mediante salário.

2.1 Princípios aplicados dentro do Direito do Trabalho

Princípio da dignidade da pessoa humana:

O princípio da dignidade da pessoa humana é denominado como valor moral e espiritual inerente à pessoa, sendo assim, todo ser humano é dotado desse preceito. Deve ter sentido de normatividade.

Este princípio foi consagrado na Constituição da República como princípio fundamental, “atribuindo-lhe valor supremo de alicerce da ordem jurídica democrática” (MORAES, 2010, p. 119).

O princípio da dignidade da pessoa humana ilumina todas as áreas jurídicas, especialmente o direito do trabalho, isso porque, se o trabalho é um direito fundamental, deve-se pautar na dignidade humana (DELGADO, 2006, p. 209).

Para Luis Roberto Barroso (2009, p. 251), o princípio da dignidade da pessoa humana corresponde a essência de cada direito fundamental, isto é, os direitos fundamentais individuais, políticos ou sociais, encontram embasamento nesse princípio.

O Direito do Trabalho tem o seu fundamento e finalidade nesse princípio, como também todo o ordenamento jurídico, devido o poder constitucional ter elegido como fundamento de nosso Estado, e toda e qualquer mudança que se queira realizar nessa área do direito deve levar esse princípio em consideração.

Princípio da proteção:

Com previsão no art. 7º da CF, esse princípio preza pela tentativa de igualdade na relação de empregado e empregador. No direito do trabalho, a preocupação é proteger uma das partes (o hipossuficiente - empregado), na busca de uma igualdade substancial.

Corroborando com o entendimento Leite explica:

O princípio da proteção deriva da própria razão de ser do processo do trabalho, o qual foi concebido para realizar o Direito do Trabalho, sendo este ramo da área jurídica criado exatamente para compensar a desigualdade existente entre empregado e empregador, naturais litigantes do processo laboral (LEITE, 2007, p.73).

Sendo assim, esse princípio visa buscar a igualdade do empregado e do empregador para que nenhum deles tenha vantagens sobre o outro, tendo em vista que o empregado é subordinado ao empregador em seus direitos trabalhistas. É importante mencionar, que este princípio se subdivide em três subprincípios (indúbio pró operário, da aplicação da norma mais favorável e da condição mais benéfica).

Princípio da Continuidade:

A regra é que o contrato de trabalho seja por prazo indeterminado e, caso haja necessidade do desligamento do empregado, o empregador é quem deve provar o motivo do término do contrato. Quando negados a prestação do serviço. Mas, há uma exceção, quando se trata de contrato de experiência e contrato determinado, esses não deverão passar de 90 dias.

Mauricio Godinho Delgado preleciona que:

Informa tal princípio que é de interesse do direito do Trabalho a permanência do vínculo empregatício, com a integração do trabalhador na estrutura e dinâmica empresariais. Apenas mediante tal permanência e integração é que a ordem justaltrabalhista poderia cumprir satisfatoriamente o objetivo teleológico do Direito do Trabalho, de assegurar melhores condições sob a ótica obreira, de pactuação e gerenciamento da força do trabalho em determinada sociedade.

Portanto, a continuidade da relação de emprego preserva o trabalhador contra a dispensa arbitrária por parte do empregador, uma vez que é colocado como regra o contrato de trabalho por prazo indeterminado.

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).

Tal princípio é favorável ao trabalhador, pois, a continuidade da relação de emprego permite que o trabalhador tenha crescimentos em sua vida econômica o que reflete no social, atingindo o aviltrado pela dignidade humana.

Princípio da inalterabilidade contratual lesiva:

Existem normas no direito do trabalho que não podem ser derogadas pela vontade das partes. São princípios universais de natureza protetiva. Isto significa que as partes não podem abrir mão de direitos de ordem pública os quais, para protegerem o empregado, foram criados como um conteúdo mínimo a ser estabelecido no contrato. Como por exemplo a igualdade salarial, organização sindical, descanso, seguridade social (CASSAR, 2017).

Portanto, não será permitida a alteração do contrato de trabalho quando causar prejuízo ou lesividade ao empregado. Porém há duas exceções:

Poderá haver diminuição do salário do empregado nos termos do artigo 7º da CF, essa decisão deve estar muito bem regulada, na maioria das vezes isso se dá por conta de um momento complicado da empresa e, assim pensado em manter o contrato de trabalho, até a situação de crise passar.

Em caso de rebaixamento de trabalhador do patamar de cargo de confiança para cargo efetivo, dessa forma o salário também poderá retroagir.

Princípio da irrenunciabilidade de direitos:

Esse princípio torna os direitos dos trabalhadores irrenunciáveis, indisponíveis e inderrogáveis. Dessa forma, confere um importante mecanismo de proteção ao empregado em face da pressão exercida pelo empregador, o qual, muitas vezes, utilizando-se de mecanismo de coação, induz ou obriga o trabalhador a dispor contra a vontade de direitos conquistados a suor e trabalho.(CASSAR, 2017)

3 A INCONSTITUCIONALIDADE DO CONTRATO INTERMITENTE

O contrato de trabalho intermitente foi promulgado pela Lei 13.467/17, trazendo diversas mudanças e revisando varios dispositivos da CLT.

Em princípio, tal contrato não era previsto em nosso ordenamento jurídico, apesar de

que os empregadores já contratassem de modo inadequado os empregados para esta forma de prestação de serviço, sem nenhum amparo e segurança jurídica. No momento atual, em nossa legislação, o contrato de trabalho intermitente encontra-se regulado por meio dos artigos 443 e 452-A² da CLT, os quais prevê:

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

(...)

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

Ou seja, existem alternâncias entre a prestação de serviços e inatividade determinadas por horas, dia, semanas ou meses.

Depois de alguns meses da sua promulgação, a supracitada lei teve sua matéria alterada em vários pontos pela Medida Provisória - MP Nº 808 de 2017, (vigência encerrada), completando as lacunas existentes em seu texto inicial.

Cassar e Borges (2017, p.26) assevera que:

A criação de mais uma espécie de contrato de trabalho sob a denominação “contrato intermitente” visou, na verdade, autorizar a jornada móvel variada e o trabalho

²Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito e registrado na CTPS, ainda que previsto acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e conterà:

§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de vinte e quatro horas para responder ao chamado, presumida, no silêncio, a recusa.

§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§ 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

§ 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

I - remuneração;

II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;

III - décimo terceiro salário proporcional;

IV - repouso semanal remunerado; e

V - adicionais legais.

§ 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.

§ 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

§ 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.

variável (“bico”), isto é, a imprevisibilidade da prestação de serviços, ferindo de morte os princípios da segurança jurídica e a proteção ao trabalhador. O art. 452-A da CLT só atende aos interesses dos empresários, e não dos trabalhadores.

Permitir que o trabalho seja executado de tempos em tempos, sem garantia mínima de salário mensal e sem previsibilidade de quantidade mínima de dias de trabalho por mês ou número de meses de trabalho por ano, e equiparar o empregado ao autônomo, repassando ao trabalhador os riscos do contrato.

Os artigos acrescidos definem o contrato de trabalho intermitente como prestação de serviço descontínua, momentâneo e com alternância de períodos de trabalho e inatividade (CASSAR; BORGES, 2017).

A reforma trabalhista trouxe a nova modalidade de contrato de trabalho intermitente através da Lei nº 13.467/17 de julho de 2017. A sua justificativa para ser implantada foi de formalizar os chamados “bicos”, ou seja, aqueles trabalhos onde os empregados não têm o registro de sua CTPS.

O Trabalho de forma intermitente é conceituado por Rocha (2017, p. 89) como “aquele prestado de forma não contínua, alterando-se períodos de labor com períodos de inatividade, a gosto do empregador”.

Conceituando o contrato intermitente Cassar (2017, p. 45), descreve que:

O Contrato de Trabalho pode ser firmado para Trabalho intermitente, isto é, para serviços descontínuos, transitórios, com alternância de períodos de Trabalho e de inatividade. Algumas vezes a necessidade do serviço é imprevisível e pode variar de tempos em tempos. Essa espécie de contrato não se aplica aos aeronautas.

Neste tipo de contrato a característica principal, é solicitar o trabalho do empregado apenas quando houver serviços, pagar somente pelas horas que ele trabalhar, que podem ser de semanas, meses.

A convocação do trabalhador poderá ser feita por telefone, whatsapp ou e-mail, é exigido uma antecedência mínima de três dias, depois de recebida pelo trabalhador o mesmo terá um prazo de um dia útil para responder, caso não venha a responder, se faz presumir recusa. Mas, caso venha ocorrer recusa, não ocorrerá insubordinação, caso venha a aceitar e não comparecer deverá pagar uma multa no valor de 50% da remuneração no prazo de 30 dias. Caso esse, que também se aplica ao empregador caso convoque o empregado e logo após venha ocorrer o descumprimento.

Este tipo de contrato deverá ser escrito e conter o valor da hora de trabalho. Importante mencionar, que a quantia recebida não deverá ser inferior à hora do salário mínimo, e muito menos inferior ao salário dos demais funcionários da mesma empresa.

O contrato intermitente é considerado subordinado, porém já causa uma controvérsia, pois, para existir uma relação de trabalho deverá existir uma subordinação, e de forma

contínua dessa forma o legislador acaba confrontando a Constituição com a CLT, uma vez que nessa modalidade existem períodos de atividades e inatividades.

Para Eneida Melo Correia de Araujo:

Do ponto de vista da Economia e da Administração de Empresas, o trabalho intermitente atende à estratégia que pretende conferir a algumas modalidades de empreendimentos melhores resultados, agilidade, simplicidade, maior rendimento e competitividade no mercado (ARAÚJO, 2018, p. 358).

O autor José Joaquim Gomes Canotilho (2002, p. 336) sobre o princípio da vedação ao retrocesso, entende que:

Os direitos não podem retroagir, só podendo avançar na proteção dos indivíduos. E que qualquer medida tendente a revogar os direitos sociais já regulamentados, sem a criação de outros meios alternativos capazes de compensar a anulação desses benefícios, é considerada inconstitucional.

Diante da ótica do autor, os direitos não podem retroagir, mas sim, avançar na proteção das pessoas. E, que é considerada inconstitucional toda medida predisposta a revogar direitos já regulamentados, sem que crie outros caminhos capazes de igualar a anulação desses benefícios.

Portanto, essa modalidade é prejudicial ao trabalhador, uma vez que só fará jus apenas às horas efetivamente trabalhadas, correndo o risco de receber menos que um salário mínimo. Sendo assim, provocará uma enorme insegurança remuneratória ao trabalhador, o que significa que em alguns meses poderá não receber valor algum.

Nesse sentido, Streck ensina que:

Cindir o direito fundamental ao salário mínimo como se fosse algo a ser medido em horas ou dias é afrontar a máxima efetividade como princípio inerente à fundamentalidade material, em afronta à dignidade da pessoa humana porque lhe atribuindo os riscos diários de garantia de um mínimo de subsistência. Quando o artigo 7º dispõe sobre salário mínimo, ele o faz numa perspectiva transindividual de periodicidade mensal para dar previsibilidade à vida dos trabalhadores na realização de suas diferentes atividades diárias (não apenas trabalho, mas também lazer, convivência social e familiar, etc.). Tanto é assim que nenhum benefício que substitua o salário-de-contribuição ou o rendimento do trabalho do segurado da Previdência Social terá valor mensal inferior ao salário mínimo, (STRECK, 2019, s.p)

Depois do período trabalhado o empregado deverá receber o valor que lhe compete, esse valor deverá acompanhar um recibo que incluirá a remuneração, as férias proporcionais com acréscimo de um terço, décimo terceiro proporcional e repouso semanal remunerado, tendo direito ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS. Para Molon (2018, p.56): “o trabalho intermitente afronta o princípio da dignidade humana por não garantir o salário

mínimo mensal para o empregado. Ele frustra a garantia do pleno emprego, pois haverá contrato de trabalho sem trabalho e sem salário na inatividade, por interesse do empregador”.

Há direito às férias de trinta dias, após os doze meses trabalhados. Mas, nesse período ele não receberá valor nenhum, uma vez que a cada prestação de serviço ele estará recebendo todas as verbas remuneratórias. Sendo assim, ele gozará de férias, porém não receberá valor algum.

Nesse sentido, dispõe Cassar e Borges: O empregado vai gozar de férias sem receber e receber férias muito antes do gozo, o que é uma inversão e contraria o comando contido no art. 7º, VXII, da CF, que determina que o gozo das férias será acrescido do abono de 1/3. (CASSAR E BORGES, 2018, p. 68).

Na visão de Streck (2017), o salário mínimo ao ser alterado para uma simples medida de carga horária, infringe completamente a garantia do mínimo de subsistência, ofendendo o princípio da dignidade da pessoa humana.

Ao observarmos o texto da Constituição a modalidade do contrato intermitente fere incisos que trata sobre o direito dos trabalhadores. Vejamos alguns dos incisos do artigo 7º da Constituição:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I- relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II- seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; III - fundo de garantia do tempo de serviço;

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; [...]

Ao analisarmos esses incisos, podemos perceber que não existe permissão para que se construa qualquer norma que seja contra o trabalhador. A Constituição trouxe fundamentos a cidadania, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais. É notório que exista uma proteção quanto a melhor condição social ao trabalhador.

Sendo assim, o trabalho intermitente retroage em vários aspectos ao princípio do não retrocesso social, ao definir que o salário do trabalhador será proporcional às horas trabalhadas, interferindo na dignidade do trabalhador e no mínimo existencial do direito fundamental social do trabalhador.

Ao impedir o trabalhador de ingressar no programa de seguro-desemprego, dificuldades na adesão à previdência social, de certa forma acaba não tendo o direito de gozar suas férias, já que não receberá as férias proporcionais, isso fará com que o empregado procure um novo emprego nesse período para suprir as suas necessidades, e por último a possibilidade de receber menos que um salário.

Concordamos com Alves ao defender que:

O contrato de trabalho intermitente não assegura condições mínimas para existência digna do trabalhador brasileiro, além de não assegurar a fruição de direitos fundamentais sociais básicos como salário-mínimo, férias remuneradas, 13º salário e previdência social. Reduz o trabalhador a coisa, objeto, instrumento que será utilizado pelo patrão de modo intermitente, quando este bem entender. (ALVES, 2018, p. 13).

Para Martinez (2019, p. 607), o contrato de trabalho intermitente é um dos mais polêmicos institutos da reforma trabalhista de 2017, onde se caracteriza pela admissão da licitude da conduta patronal de contratar um empregado para pagar-lhe, somente quando se mostrarem necessários os seus serviços.

Villatore (2018, p.67), discorre que o trabalho intermitente coloca o trabalhador em um estado contínuo de desigualdade e insegurança, as remunerações são poucas a cada mês, violando o direito constitucional a garantia de um salário-mínimo que acaba em atrito com a dignidade humana.

Complementando, Damasceno (2017, p. 1) diz ser ilegal a realização do serviço do obreiro de forma eventual, uma vez que há uma divergência com o artigo 3º da CLT, que traz a não eventualidade como um dos requisitos para caracterizar vínculo empregatício.

No mesmo sentido, Delgado preconiza (2017, p. 154):

O contrato de trabalho intermitente, nos moldes em que foi proposto pela Lei da Reforma Trabalhista – caso lidas, em sua literalidade, as regras impostas por esse diploma legal –, busca romper com dois direitos e garantias justralhistas importantes, que são da estrutura central do Direito do Trabalho: a noção de duração do trabalho (e de jornada) e a noção de salário.

Podemos observar na crítica de Delgado, que o fato do empregado poder prestar serviço para vários empregadores, uma vez que o seu ganho não será o suficiente para o seu sustento fará com que haja uma sobrecarga, uma duração de trabalho superior ao permitido, o que fará ir de encontro com a nossa Constituição Federal: Art. 7º, XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Diante deste mesmo ponto de vista é que temos algumas Ações Diretas de Inconstitucionalidade, contra a modalidade de contrato de trabalho intermitente, que será tratado na próxima sessão.

4 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL: ações diretas de inconstitucionalidade DE CONTRATO INTERMITENTE: Ações diretas de inconstitucionalidade que tramitam no STF;

ADI nº 5826

A ADI nº 5826 é vinculada a ADI nº 5829 proposta pela FENATTEL, onde, suscitam teses e questionam as regras inseridas na CLT pela lei nº 13.467/2017, entre as teses levantas é a possibilidade de remuneração abaixo do salário-mínimo, o que violaria a Constituição Federal.

Por conseguinte, as entidades afirmam que o contrato intermitente proporciona a precarização da relação de emprego e contribui como desculpa para o pagamento de remunerações ao mínimo assegurado constitucionalmente.

A autora destaca que essa forma de contratação traz uma insegurança em relação ao trabalho, pois não proveria o empregado de nenhuma garantia se quer mínima de remuneração ou de jornada do trabalho.

Vale ressaltar, que no dia 24 de novembro de 2021, o STF incluiu mais uma vez a presente Ação como pauta para votação, todavia a ADI ainda não teve o seu julgamento concluído, três ministros voltaram, sendo dois deles a favor da modalidade ficando pendente o voto da ministra Rosa Weber que pediu vista.

O ministro Edson Fachin, se mostrou contra o contrato de trabalho intermitente, para ele mesmo a modalidade sendo válida é necessário assegurar direitos fundamentais, uma vez que ocorre a imprevisibilidade e a inconsistência desse tipo de contrato. Pois, como não há obrigatoriedade de convocação, o trabalhador fica impossibilitado de planejar sua vida financeira.

Para Nunes Marques, a modalidade é constitucional, pois assegura itens importantes como (descanso semanal remunerado, férias, 13º salário e recolhimentos previdenciários). Já o ministro Alexandre de Moraes, teve o entendimento no sentido que foram respeitados os direitos previstos nos artigos 6º e 7º da CF.

ADI 6154

A ADI 6154 foi apresentada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria – CNTI e apensada a ADI 5826.

A presente ADI alega a inconstitucionalidade do art. 443, caput e §3º, art. 452-A e seus respectivos parágrafos, sob o argumento de que o trabalho intermitente viola os princípios constitucionais do valor social do trabalho e da dignidade da pessoa humana.

Faz-se necessário analisar alguns julgados relacionados ao contrato intermitente, diante de diversas críticas levantadas e inclusive sobre a inconstitucionalidade desse tipo de contrato.

Considerando as características do contrato de trabalho intermitente, diversos Tribunais Regionais do Trabalho já se pronunciaram no sentido de reconhecer a nulidade dessa modalidade de emprego.

O processo 0010454-06.2018.5.03.0097 que ocorreu no TRT da 3ª Região, teve o entendimento no sentido de que o trabalho intermitente deve ser celebrado somente em caráter excepcional, ou seja, devendo ser utilizado somente para atender as demandas que não sejam contínuas, ante a precarização dos direitos do trabalhador.

No tocante a jornada de trabalho, o TST tem entendido pela ilegalidade da jornada móvel de trabalho:

HORAS EXTRAS. JORNADA MÓVEL E VARIADA. INVALIDADE. Esta Corte vem entendendo no sentido de considerar ilegal a estipulação contratual de jornada móvel e variável, em que o trabalhador, ao ser contratado, desconhece os horários em que prestará o serviço, cabendo ao empregador a definição prévia de acordo com a sua necessidade e conveniência (precedentes). Recurso de revista conhecido e provido. (RR - 482- 28.2010.5.01.0071, Relator 33 Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 15/03/2017, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/03/2017) grifo nosso

O presente julgado se refere a um caso de uma ex-colaboradora de uma empresa de alimentos, onde ela requeria a nulidade da jornada de trabalho móvel e variada aplicada pela ré, que previa a jornada semanal de no mínimo 8 e no máximo 44 horas por semana, onde somente seriam remuneradas as horas efetivamente trabalhadas.

O modelo de trabalho adotado pela empresa reclamada é incompatível com o nosso ordenamento jurídico, uma vez que ficaria a critério do empregador de modalizar a remuneração do empregado, fazendo com que ocorresse o rompimento dos princípios da bilateralidade e alteralidade do contrato de trabalho. Isto é, a empresa poderia assim, caso desejasse, reduzir a remuneração do trabalhador de forma parcial, o que vai de encontro com a Constituição Federal, precisamente no seu art. 7º, VI, e o art. 468 da CLT.

O TST teve o entendimento que esta jornada de trabalho, o fato do colaborador se sobrepujar ao livre arbítrio do empregador sem a certeza de sua remuneração e jornada, tanto

trará prejuízo em sua saúde financeira como em sua vida, o que vai de encontro com os preceitos protetivos do trabalho, fazendo com que atraia a nulidade do contrato de trabalho.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através do presente trabalho, explanou-se acerca de como o contrato de trabalho intermitente vem sendo discutido atualmente no meio jurídico. Essa modalidade de trabalho se tornou alvo de várias críticas jurídicas em relação a sua aplicabilidade, uma vez que, é possível acontecer o contrato de trabalho sem ocorrer a prestação de serviço e consequentemente sem salário.

Por meio da análise realizada a respeito da disparidade que existe na modalidade de contrato intermitente, foi possível verificar que esse contrato de trabalho beneficia mais ao empregador, onde este tem sempre a mão-de-obra independente de convocação ou não, no qual é possível optar por contratar conforme anda a sua demanda, não necessitando de um vínculo contínuo, no entanto, o trabalhador fica à mercê da boa vontade do empregador, pois este não saberá quando será convocado ou receberá o mínimo de um salário, já que sua contraprestação será baseada nas horas trabalhadas.

Diante disso, essa modalidade de trabalho é considerada por muitos doutrinadores como inconstitucional, pois viola princípios fundamentais como: da proteção do trabalhador, da continuidade e inalterabilidade, levando ao retrocesso da nossa legislação trabalhista.

Dessa forma, fica evidente o quanto a legislação do contrato de trabalho intermitente, é inviável para o trabalhador. Nesse sentido, estão em andamento três Ações Diretas de Inconstitucionalidade (5.826, 5.829, 6.154), com expectativa para julgamento ainda esse ano. Portanto, esperamos que a decisão das ADIs seja de uma forma mais célere, a fim de trazer proteção ao trabalhador, preservando os direitos constitucionais e trabalhistas.

Os defensores do contrato de trabalho intermitente os consideram uma regularização do “bico”. Para categorias de prestadores de serviços que são de convocação eventuais, a exemplo de diaristas, garçons o seguinte contrato traria direitos trabalhistas e mais garantias.

Conclui-se então, que o contrato de trabalho intermitente necessita de ajustes, negociais e/ou legislativas por haver uma complexidade do tema, certamente pelas lacunas deixadas, fica evidente que essa modalidade de emprego ainda carece de muitas reflexões quanto à depreciação do valor do trabalho e na nossa sociedade, mostrando-se como uma decadência jurídica principalmente por violar o sistema normativo.

REFERÊNCIAS

- ALVES, Amauri Cesar. **Trabalho Intermitente e os Desafios da Conceituação Jurídica**. São Paulo: Revista Síntese: Trabalhista e Previdenciária: ano XXIX, nº 346, abril 2018, p. 09-39.
- ARAÚJO, Eneida Melo Correia de. **O contrato de Trabalho Intermitente: Um Novo Contrato?** São Paulo: Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Editora LexMagister, ano 84, nº 1, jan. a mar. 2018, p. 349-376.
- BARROSO, Luis Roberto. **Curso de Direito Constitucional Contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo**. São Paulo: Saraiva, 2009;
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.
- CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. 5 ed. Coimbra: Almedina, 2002.
- BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. – CLT - 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm. Acesso em 16/04/2022.
- BRASIL. [Constituição (1998)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1998. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: HTTP://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituição/Constituição.htm. Acesso em: 07 abr.2022.
- CASSAR, Vólia Bomfim, Leonardo Dias Borges. **Comentários à reforma trabalhista** / Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método. 2017.
- CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista**. 3. Ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018.
- CISNEIROS, Gustavo. **Direito do Trabalho Sintetizado**. - 1. ed. - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2016.
- DELGADO, Maurício Godinho. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 5 ed., São Paulo: LTr, 2006. p.209.
- FRANÇA, Fernando Cesar Teixeira. **Novidades do Contrato de Trabalho na Reforma Trabalhista**. In MONTEIRO, Carlos Augusto; GRANCONATO, Márcio (org.). Reforma trabalhista. São Paulo: Foco, 2017.
- FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Reforma trabalhista em pontos: de acordo com a lei 13.467/17 e a MP n. 808/2017**, São Paulo: LTr, 2018.
- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª ed., rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

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

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 5 ed., 2007.

MARTINEZ, Luciano. **Reforma Trabalhista - Entenda o que Mudou - CLT Comparada e Comentada**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

MOLON, Alessandro. **Proposta revoga trabalho intermitente autorizado na reforma trabalhista**. Câmara dos Deputados. Disponível em: <camara.leg.br/noticias/542601-proposta-revoga-trabalho-intermitente-autorizada-na-reforma-trabalhista/>. Acesso em 06 mai 2022.

MORAES, Maria Celina Bodin de. **O conceito de dignidade humana: substrato axiológico e conteúdo normativo**. In: SARLET, Ingo Wolfgang (org.). **Constituição, Direitos Fundamentais e Direito Privado**. 3. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010, p. 111-44.

ROCHA, Camilla Holanda Mendes da. **Contrato de Trabalho Intermitente**. In: ZIMMERMANN, Cirlene Luiza (Coord.). **Reforma Trabalhista interpretada**; Caxias do Sul, RS: Editora Plenum, 2017.

STRECK, Lenio Streck. **Reforma trabalhista – contrato intermitente é inconstitucional**. Opinião. Revista Consultor Jurídico. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2017-dez-04/streck-reforma-trabalhista-contratointermitente-inconstitucional>>. Acesso em: 06 mai 2022.

VILLATORE, Marco Antônio César; LOPES, João Maciel de Souza Gonçalves. **Contrato de trabalho intermitente**. In: **Jornal LTr 58º Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho**, 2018. p. 67-68. Disponível em: . Acesso em: 01 maio. 2022.