

FACULDADE EVANGÉLICA DE SENADOR CANEDO - FESCAN
BACHARELADO EM DIREITO

GLAUCIANE MIRANDA DA SILVA

TRABALHO INTERMITENTE: suas consequências na segurança e estabilidade econômica do empregado brasileiro

Senador Canedo

2023

GLAUCIANE MIRANDA DA SILVA

TRABALHO INTERMITENTE: suas consequências na segurança e estabilidade econômica do empregado brasileiro

Monografia apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito pela Faculdade Evangélica de Senador Canedo-FESCAN, sob orientação do Prof. Me. Arthur Douglas Seabra Coelho.

Senador Canedo

2023

GLAUCIANE MIRANDA DA SILVA

TRABALHO INTERMITENTE: suas consequências na segurança e estabilidade econômica do empregado brasileiro

Monografia apresentada no dia à Banca Examinadora do Curso de Direito da Faculdade Evangélica de Senador Canedo/FESCAN, constituída pelos docentes a seguir relacionados, como requisito parcial para a obtenção do título de bacharel em Direito:

Prof. Me. Arthur Douglas Seabra Coelho
Orientador

Profa. Me. Hellen Pereira Cotrim Magalhães
Professora de Trabalho de Conclusão de Curso II

Profa. Dilma Faria Aniceto dos Santos
Coordenação do Núcleo de Trabalho de Conclusão de Curso/NTC

Mais um desafio vencido, mais uma batalha travada, mais um degrau alcançado na escada do conhecimento. Assim, dedico este trabalho a todos e, principalmente a mim, por não ter desistido no meio do caminho.

Primeiramente ao meu Deus, meu Alfa e meu Ômega, em quem creio e sei que nunca se esquece de mim, foi ELE quem me proporcionou a chance de realizar meu sonho de ser Bacharel em Direito. A esta universidade, seu corpo docente, direção e administração que oportunizaram a janela pela qual hoje vislumbro um horizonte superior. A todos os professores, por não dispenderem esforços em auxiliar e enriquecer-me com sua sabedoria. Um agradecimento especial ao meu orientador Professor e Mestre Arthur Douglas Seabra Coelho, por sempre ser solícito e amigo e por não medir esforços em dar a mim, esclarecimentos aos pontos mais obscuros de minha pesquisa acadêmica. Ao Gracino Alves, por sempre me incentivar com palavras de ânimo e de coragem. Aos meu filho Carlos Eduardo, por ser a minha luz nos momentos de escuridão. Aos meus amigos que me acompanharam em mais esta empreitada. Aos meus colegas de trabalho que sempre me deram forças para continuar. E claro, principalmente a mim por ter vencido essa longa e difícil jornada com êxito.

Quando vou a um país, não examino se há boas leis, mas se as que lá existem são executadas, pois boas leis há por toda a parte. [Barão de Montesquieu]

RESUMO

O contrato de trabalho no modelo intermitente é mais uma forma de o empregador manter o empregado à espera. Este período, geralmente, é sazonal, ou seja, em épocas de grandes demandas o gestor busca empregados para suprirem *déficits* na empresa sem qualquer vínculo empregatício com o mesmo. Vale destacar que esta modalidade de trabalho vilipendia os direitos do empregado na sua forma mais aviltada. Assim sendo, esse trabalho justifica-se na necessidade de discutir acerca da reforma trabalhista a partir de uma visão elucidativa pautada em disposições legais e dados reais do cenário econômico atual, levando em consideração o contrato de trabalho intermitente. O objetivo geral foi o de analisar se no ordenamento jurídico há espaço para a constitucionalidade de um instituto como o contrato de trabalho intermitente. Já os objetivos específicos foram definir trabalho intermitente e a sua posição na legislação trabalhista; verificar se há segurança do trabalho intermitente para o bem-estar do empregado em relação à sua continuidade no trabalho; identificar as vantagens e as desvantagens do contrato intermitente e seu impacto na jornada de trabalho. A metodologia constou de uma revisão bibliográfica de abordagem qualitativa. Na pesquisa foi utilizado o método hipotético-dedutivo, com interpretação de texto normativo e *ex post facto*. Foi utilizado ainda o método comparativo que promoveu a discussão pública relacionada à proposta de uniformização da jurisprudência impactando a todos submetidos à CLT. Ao final, pôde-se concluir que é importante que haja uma regulamentação clara e precisa do trabalho intermitente, a fim de evitar abusos e garantir a proteção dos empregados, com base nos princípios constitucionais.

PALAVRAS-CHAVE: Contrato de Trabalho Intermitente. Constitucionalidade. Inconstitucionalidade.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
CAPÍTULO I - AS GARANTIAS DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL PARA ASSEGURAR OS DIREITOS DO EMPREGADO	12
1.1 Constitucionalidade dos direitos trabalhistas	13
1.2 Do contrato de trabalho no Brasil	18
CAPÍTULO II - APORTES TEÓRICOS SOBRE A REFORMA TRABALHISTA	23
2.1 Direito do Trabalho.....	23
2.2 Compreensão da Lei 13.467/2017	26
2.3 Contrato de trabalho intermitente: primeiras considerações	29
CAPÍTULO III - SEGURANÇA DO EMPREGADO NA COMPREENSÃO DO CONTRATO INTERMITENTE	33
3.1 Vantagens e desvantagens do trabalho intermitente em relação aos outros modelos clássicos de trabalho	35
3.2 A legislação trabalhista na concepção do trabalho intermitente (inconstitucionalidade).....	38
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	42
REFERÊNCIAS.....	43

INTRODUÇÃO

No Brasil, a Reforma Trabalhista sancionada pela Lei nº 13.467/2017 obteve aprovação do Congresso Nacional em julho do ano de 2017 e passou a vigorar em novembro do referido ano. As implementações acerca dessa Lei trouxeram modificações, como a nova modalidade do trabalho intermitente, bem como atualizações nas leis trabalhistas brasileiras, o que deixou a classe trabalhadora insegura quanto à sua estabilidade empregatícia.

A maioria das mudanças e atualizações ocorridas nas leis trabalhistas visou modernizar a legislação brasileira, aumentar o nível de segurança jurídica nas relações de trabalho criando diversos vínculos empregatícios diante de vários acordos trabalhistas. No entanto, a estabilidade dos empregos tornou-se objeto de fragilidade no meio jurídico-trabalhista, pois permite que o empregador tenha total controle sobre as horas trabalhadas de seus empregados.

Diante deste exposto, e seguindo a tendência global de novos arranjos flexíveis de trabalho, uma das atualizações incorporadas às leis trabalhistas e emprego foi a introdução de um novo tipo de contrato que permite o engajamento de indivíduos sob uma relação de trabalho: contrato de trabalho intermitente.

Assim as questões que se colocam são: o direito do trabalho brasileiro tem espaço para a constitucionalidade de um instituto como o contrato de trabalho intermitente? Quais são os aportes teóricos sobre a Reforma Trabalhista? Qual a segurança para o bem-estar e a continuidade do empregado no trabalho intermitente?

Os contratos de trabalho intermitentes são uma excelente estratégia para os empregadores, que não vão prescindir do novo quadro legal laboral para precarizar ainda mais o trabalho e assegurar os seus benefícios econômicos. A Reforma Trabalhista foi aprovada em um momento “providencial” para o mercado, que parecia prever a crise de 2020 para justificar a demanda por mais flexibilização nas relações trabalhistas. Enquanto isso, a classe trabalhadora sofre com a falta de emprego, a perda de direitos e a ausência de políticas previdenciárias.

De acordo com Valente (2020):

No entanto, em 2020 o ministro Edson Fachin do Supremo Tribunal Federal (STF) propôs a declaração da 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.

Fachin (2020) argumentou à época, que a imprevisibilidade nesse tipo de relação de trabalho deixa o empregado em situação de fragilidade e vulnerabilidade social. Afirmou ainda que esse tipo de contrato fere o princípio da proteção ao empregado e a necessidade de formalização dos contratos de trabalho (VALENTE, 2020).

Neste mesmo ano, 2020, as 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, começaram a ser julgadas pelo STF.

O objetivo geral deste trabalho é o de analisar nas doutrinas se tem espaço para a constitucionalidade de um instituto como o contrato de trabalho intermitente. Quanto aos objetivos específicos: definir trabalho intermitente e a sua posição na legislação trabalhista; verificar se há segurança do trabalho intermitente para o bem-estar do empregado em relação à sua continuidade no trabalho; identificar as vantagens e as desvantagens do contrato intermitente e seu impacto na jornada de trabalho.

Baseado nas premissas já abordadas, o estudo justifica-se na necessidade de discutir acerca da reforma trabalhista a partir de uma visão elucidativa pautada em disposições legais e dados reais do cenário econômico atual, levando em consideração o contrato de trabalho intermitente.

Sendo assim, o tema – o trabalho intermitente e a reforma trabalhista -, não possui caráter pretensioso em relação ao seu esgotamento, pelo fato de o trabalho intermitente ser no Brasil algo novo necessitando de inúmeras pesquisas a partir de doutrinas do arcabouço das leis trabalhistas. A intenção do mesmo permeia-se em lançar reflexões sobre tal assunto por ser polêmico do ponto de vista legal.

Os materiais revisados para embasamento teórico deste estudo foram escolhidos com base nos termos de pesquisa da Reforma trabalhista, Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Direitos do empregado, Contrato de trabalho Intermitente. As buscas foram realizadas em sites acadêmicos sendo incluídos artigos, teses e dissertações indexados nas bases de dados Scielo e Google acadêmico a partir de 2017 ano da aprovação da referida Lei analisada.

Na pesquisa será utilizado o método hipotético-dedutivo, com interpretação de texto normativo e *ex post facto*, os quais possibilitarão uma pesquisa por meio de documentos, doutrinas e análise da jurisprudência em artigos científicos e periódicos concernentes à reforma trabalhista no Brasil dada pela Lei 13.467/2017.

Na visão de Prodanov (2013), o método dedutivo consiste no processo pelo qual ocorrem o raciocínio para alcance de uma lógica correta dentro de um ou vários argumentos existentes. Baseado nesta realidade e auxiliando o método hipotético-dedutivo, foram levadas em consideração as hipóteses relacionadas à discussão em torno da reforma trabalhista implementada pela Lei 13.467/2017 que criou o contrato de trabalho intermitente. Será utilizada ainda, o método comparativo que promoverá a discussão pública relacionada à proposta de uniformização da jurisprudência impactando a todos submetidos à CLT.

CAPÍTULO I - AS GARANTIAS DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL PARA ASSEGURAR OS DIREITOS DO EMPREGADO

O direito do trabalho é proveniente do século XIX baseado no princípio matriz da dignidade da pessoa humana a partir de dados contidos na Declaração dos Direitos Humanos, na Constituição Federal (CF), na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) no Tratado de Versalhes e no Código Civil, que surgiu com o objetivo de garantir condições sociais melhores para o empregado. Dessa forma, seriam reduzidas as desigualdades existentes entre o capital e o trabalho em que os valores e direitos dos empregados seriam considerados dentro da sociedade de uma forma justa.

Conforme Art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT – Brasil, decreto Lei 5.452/43 de 1º de maio de 1943 (BRASIL, 1943) “considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual ao empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Não somente prestar serviços em prol de remuneração, mas o novo mercado de trabalho busca também o crescimento e o reconhecimento pessoal e profissional.

Outros pontos sobre os direitos do empregado e que Nascimento (2018) enfatiza, referem-se a saúde e a segurança no trabalho que passaram a ter efeito jurídico a partir da década de 1940. A matéria de Lei ganhou maior notoriedade por meio da CLT, tendo como exemplo a obrigatoriedade da constituição dos Serviços Especializados de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT), por parte das empresas no final dos anos 1960. Já no final dos anos 1970 houve alteração do Capítulo V da CLT que relaciona à medicina e segurança do trabalho que, por meio do Art. 200 deu ao Ministério do Trabalho poder legal de instituir normas complementares.

Baseado no fato de que a direção que norteia o direito do trabalho está pautada na busca de equilíbrio envolvendo a relação entre o empregado e o empregador, as imposições legais, por si só não se sobrepõem ao direito do trabalho. Assim, Nascimento (2018) defende, a partir de uma direção axiológica, que tais modificações trazidas pela reforma trabalhista na Lei 13.467/2017 devem ser analisadas sob a ótica jurídica, sociopolítica e econômica englobando os condutores essenciais relacionados ao direito trabalhista como os princípios da proteção e da norma mais favorável. A autora menciona ainda que tais ações devem ser tomadas

sem se esquecer dos elementos jurídicos que cercam os institutos normativos dentro da atual conjuntura social.

1.1 Constitucionalidade dos direitos trabalhistas

Delineando-se a história do Direito Constitucional do Trabalho verifica-se que, do ponto de vista científico e jurídico estruturante, a promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 é o marco temporal para o surgimento da constitucionalização de todos os institutos, regras e princípios específicos do Direito do Trabalho como os da proteção, da primazia da realidade e da condição mais benéfica.

Com o surgimento do Estado Social e Democrático de direito consolidado na Carta Magna de 1988, ainda que sua semente fora outrora lançada na Carta Constitucional de 1934 com suas lacunas e insuficiências conceituais, o Direito do Trabalho ganha reforço e garantias constitucionais. Com relação a posição topográfica e constitucional do Direito do Trabalho a Carta Magna Cidadã de 1988, traz em seu Título II, ora denominado “Direitos e Garantias Fundamentais”, onde dentro do Capítulo II, encontramos os “Direitos Sociais”, disciplinadas, ainda que de forma exemplificativa, nos artigos 6º, 7º e 11 (BRASIL, 1988).

Esse rol de direitos surge como “prestações positivas do Estado, que deverá implementar a igualdade jurídica, política e social entre os sujeitos que compõe o desnivelado tecido social” (MASSON, 2017, p. 281). Esses direitos estão de forma exemplificativa, pois outras garantias fundamentais relacionadas ao trabalho estão espalhadas ou difundidas na maioria dos artigos da Constituição, ora de forma implícita ou explícita.

Além disso, esta lista de direitos não impede ou não exclui outros a que o Brasil, enquanto Estado Soberano, os ratificar em sua órbita internacional. Os direitos sociais são direitos prestacionais que exigem uma atuação positiva do Estado como forma de correção das desigualdades sociais e regionais como fome, miséria, desemprego e falta de habitação.

Os direitos sociais são, nessa perspectiva, aqueles relacionados com o trabalho, o seguro social, a subsistência, o amparo à doença e a velhice (MORAES, 2017, p. 45). São reflexos desses direitos e garantias fundamentais encontrados no regramento jurídico-constitucional a elevação do princípio da dignidade da pessoa

humana como substrato básico e fundamento de todos os demais direitos irradiando, pois, o ideário e construto máximo do Direito do Trabalho que é o trabalho digno, pleno, seguro e sustentável.

Esses direitos são concretizados por meio de ações estatais e políticas públicas que exigem um ciclo democrático de criação, implementação e fiscalização. Isso ocorre porque os direitos sociais traduzem-se muitas vezes em políticas públicas e porque são “dependentes de intervenção estatal e destinados a garantir amparo e proteção social aos mais fracos e mais pobres” (MASSON, 2017, p. 281), inclusive o empregado que é a parte mais fragilizada e empobrecida na relação de trabalho.

Além disso, a justiça social, reflexo e fundamento dos direitos sociais apontados acima, impede todas as arbitrariedades no seio contratual, além da busca e valorização do pleno emprego com as garantias de estabilidade em casos específicos, proteções contra a despedida arbitrária e sem justa causa e da vedação ao retrocesso legal. São as sementes do “constitucionalismo social, que significa a inclusão, nas Constituições, de disposições pertinentes à defesa dos interesses sociais, inclusive direitos trabalhistas” (GARCIA, 2017, p.23), que brotam com a nova Constituição Cidadã de 1988.

Ademais, a liberdade e a interveniência sindicais, como garantia de defesa coletiva dos direitos trabalhistas nas tratativas entre sindicatos e entre sindicatos e empresa marcam o engrandecimento do Direito Coletivo do Trabalho como ramo especializado na criação de novas e melhores situações jurídicas para o empregado, através das disposições dos acordos e convenções coletivas de trabalho que devem sempre estabelecer novas e melhores condições de trabalho, remuneração e segurança para toda a categoria de empregados.

Outro marco teórico que caracteriza o Direito Constitucional do Trabalho é a possibilidade constitucional de inserção de normas internacionais com o *status* de supralegalidade no ordenamento jurídico brasileiro desde que siga o devido processo constitucional legal preconizado na Carta Magna de 1988.

Os direitos humanos do empregado que forem aprovados pelo Congresso Nacional podem obter status de emenda constitucional ou de norma jurídico supralegal o que garante a máxima eficácia e efetividade sobre qualquer disposição normativa inferior que tente abolir direitos fundamentais do empregado.

Para Alexandre de Moraes (2017) esses diplomas normativos internacionais já incorporados no Brasil ainda carecem de aplicação imediata e de instrumentos

políticos e jurídicos de aplicação. É preciso que haja uma decisão política fundamental e força de vontade para alinhar as questões orçamentarias com planos e projetos que inclusive promovem o direito digno ao trabalho, tais como: incentivos fiscais, rigor das fiscalizações do Ministério do Trabalho e Emprego, atuação conjunta das Procuradorias do Trabalho e os Chefes do Executivo Estadual e Municipal.

Esta incorporação de direitos no ordenamento jurídico interno garante: Elevação de importância de diplomas internacionais concretizadores de plena eficácia dos direitos humanos fundamentais, por meio de normas gerais internacionais tuteladoras de bens da vida primordiais (dignidade, vida, segurança, liberdade, honra, moral, entre outros) e previsões de instrumentos políticos e jurídicos de implementação dos mesmos em face de todos os Estados Soberanos (MORAES, 2017, p. 93).

Ainda convém lembrar que essa inserção de normas advindas convenções da Organização Internacional do Trabalho, marcam o surgimento do Direito Internacional do Trabalho que garantem que o Estados Soberanos cumpram as 6 disposições mínimas de proteção do trabalho, discutidas e homologadas nas grandes Conferências Mundiais sobre o Trabalho e que sejam aliados e signatários de ações que combatam a exploração, o trabalho escravo, o trabalho infantil e outras iniquidades sociais que a história, marcadamente, registrou.

Alguns fatos históricos marcam o desenvolvimento deste ramo internacional na tentativa de padronizar, assegurar e promover os direitos sociais conexos com o Direito do Trabalho como saúde, educação e assistência social. Em 1919, a Organização Internacional do Trabalho é instituída e a mesma é: Parte do Tratado de Versalhes, que pôs fim à Primeira Guerra Mundial, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem como objetivo promover a justiça social. Ganhadora do Prêmio Nobel da Paz em 1969, a OIT é a única agência das Nações Unidas que tem estrutura tripartite, na qual representantes de governos, de organizações de empregadores e de empregados de 183 Estados-membros participam em situação de igualdade das diversas instâncias da Organização. (LIMA, 2023)

Em 1944, amplia-se a natureza e a extensão das normas sociais através da Declaração da Filadélfia. E em seguida, a tão desejada e esperada consolidação de todos os direitos humanos até então tratados que emergem da Declaração Universal dos Direitos Humanos, em 1948.

Alerta-se para o fato de que, com relação a jornada de trabalho e sua gestão, a primeira Constituição a tratar de tais limitações foi a do México de 1917 que determinava: O seu artigo 123 estabelecia: a jornada diária de 8 horas; a jornada máxima noturna de 7 horas; a proibição do trabalho de menores de 12 anos; a limitação da jornada de menor de 16 anos para 6 horas; o

descanso semanal; a proteção à maternidade; o direito ao salário mínimo; a igualdade salarial; a proteção contra acidentes no trabalho; o direito de sindicalização; o direito de greve, conciliação e arbitragem de conflitos; o direito à indenização de dispensa e seguros sociais. (GARCIA, 2017, p.23).

Ainda, sobre o Constitucionalismo do Trabalho, registra-se também a Constituição da Alemanha de 1917 que entendeu que deveria reduzir as pressões da sociedade, garantindo um pacote de direitos trabalhistas. Incluía, por exemplo, a Lei do Seguro de Saúde, de 1883, que permitiria a assistência à saúde dos trabalhadores e uma série de garantias na velhice. Os direitos sociais tornaram-se garantias estatais que permitiriam a conquista de uma vida digna para seus habitantes. Uma espécie de Estado social ou benfeitor, que protegia seus cidadãos.

Para Masson (2017), foi no contexto de lutas e grandes embates travados pelos movimentos sociais e pela classe trabalhadora por meio das forças sociais, das organizações sindicais, ainda que em desenvolvimento e fortalecimento, exigiram do Estado este pacto mínimo de direitos traduzindo-se ao mesmo tempo em avanços e segurança no que tange a condições mínimas e dignas de subsistência ao empregado.

Esses limites de jornada e garantias mínimas de remuneração e condições de trabalho, são o ponto de partida para se compreender o caráter constitucional que este ramo jus laboral se revestiu em sua roupagem normativa. O Direito do Trabalho, é o ramo do direito privado, com a peculiaridade de, entre suas normas de natureza privatista, contemplar disposições estatais de ordem pública que disciplinam o comportamento social entre empregador e empregado nas mais variadas configurações de contrato de trabalho.

Sua natureza jurídica privada se dá por conta de princípios específicos como a liberdade contratual e a autonomia de vontade que permeiam os contratos de trabalho, pois as partes estariam livres para ajustar a natureza, extensão e condições do contrato de trabalho.

Ocorre que, historicamente, vislumbrou-se uma cadeia de explorações, fraudes, negações de direitos e arbitrariedades nessa liberdade de negociação, o que fez com que o Estado, através de suas disposições constitucionais e normativas, estabelecesse um conjunto mínimo de direitos, limites e seguranças que obrigatoriamente deveriam permear os contratos de trabalhos, como forma de

limitação dessa autonomia, muitas vezes, disfarçada pelas imposições do Empregador.

Portanto verifica-se que “o Estado deixa seu estado de abstenção e a passa a intervir nas relações de trabalho, impondo limites à liberdade das partes para a proteção do empregado” (GARCIA, 2017, p.23). por meio de institutos, princípios, regras e disposições de ordem supralegal e internacional, a vida do empregador e empregado se desenvolvem no tecido socioeconômico das relações jus laborais.

Nessa perspectiva, ainda convém lembrar que o Direito do Trabalho “é o conjunto de princípios, normas e instituições, aplicáveis à relação de trabalho e situações equiparáveis, tendo em vista a melhoria da condição social do empregado” (DELGADO, 2017, p. 46).

Os princípios como o da proteção, da norma mais favorável e da condição mais benéfica, que são específicos do Direito Laboral, servem para consagrar a proteção integral aos direitos sociais do empregado. Esses direitos sociais “são normas de ordem pública, com a característica de imperativas, invioláveis, portanto, pela vontade das partes contraentes da relação trabalhista” (MORAES, 2017, p.164).

Este ramo jurídico-laboral surge com a principal finalidade de tentar reequilibrar a desigualdade jurídica entre o Empregador (detentor dos meios de produção, explorador da mão de obra e parte mais forte na relação de trabalho) e o Empregado (aquele que necessita se engajar nos meios de produção entregando sua energia de trabalho em troca de remuneração para sua subsistência).

Além disso, o Direito do Trabalho surge com o grande desafio de melhorar as condições de vida do empregado, conquistar, através de lutas e reivindicações, novos direitos individuais e coletivos e garantir segurança jurídica e estabilidade financeira nos contratos de trabalho. Desta forma o ramo jurídico jus laboral tem por principal finalidade a “melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica” (DELGADO, 2017, p.54).

É função do Estado, por meio de suas políticas públicas e ações delineadas no Direito Laboral, fazer com que o gerenciamento do contrato de trabalho acompanhe a modernidade, o fluxo intenso de informações e o surgimento de novas tecnologias. É do Estado a “responsabilidade pela concretização destes direitos” (MASSON, 2017, p. 283).

De acordo com Delgado (2017), o surgimento de novas práticas empresariais deve contribuir para a dinamicidade, eficiência e inteligência na gestão da jornada de

trabalho. Por outro lado, essas fórmulas mais eficientes devem sempre assegurar o respeito ao empregado assim como levar em consideração a criatividade e a participação dos mesmos nas tratativas diárias, cumprindo-se assim o princípio da participação democrática e transparência das relações jurídicas.

Com relação à duração do trabalho e seu regramento jurídico-constitucional, a Constituição Federal de 1988, estabelece limites e proteções ao empregado quanto ao trabalho excessivo, prorrogações e pagamento de horas extras como medida de compensação pelo esforço despendido além da jornada normal de trabalho.

A Carta Magna é imperativa ao mencionar que a jornada de trabalho será de, no máximo, 08 horas diárias e 44 horas semanais, havendo uma possibilidade de compensação desta jornada, onde o empregado trabalha mais em um dia, e menos em outro dia, de forma compensatória. Essa possibilidade é permitida, apenas por acordo individual, coletivo ou convenção coletiva e sempre de forma excepcional, pois a extrapolação da jornada requer atenção máximo pois interfere na saúde e segurança do empregado.

1.2 Do contrato de trabalho no Brasil

É necessário um rebuscado histórico para se saber o quão importante é a relação dos contratos para a harmonia e o equilíbrio de determinada sociedade. Os contratos são a formalização de acordos firmados entre partes que quiseram contratar, de modo que fosse respeitado o acordo firmado, sem intervenção do estado, pois o que valia era a vontade autônoma das partes envolvidas, sendo o contrato uma forma de validação de tais vontades.

O contrato, tal qual o se entende hoje, é fruto do jusnaturalismo e do nascimento do capitalismo. Nos períodos anteriores, o indivíduo era determinado pelo grupo em que estava inserido e pela função que exercia dentro deste, com o nascimento do capitalismo o indivíduo passa a ser determinado por sua vontade autônoma, sendo o contrato o meio mais utilizado para fazer valer essa vontade.

No século XIX, dada a expansão do capitalismo, o contrato e o direito dos contratos passaram a exercer um papel ideológico na sociedade. Era necessário que não houvesse impedimentos para a circulação de riquezas, assim a dogmática contratual da época desenvolveu algumas teorias para fundamentar a ideologia perquirida.

As ideias desenvolvidas no intuito de que a vontade exercesse um papel ideológico naquela sociedade, se somaram àquelas desenvolvidas pela própria teoria do direito. Como supracitado, o contrato no início de sua utilização desenvolve-se em torno da sociedade capitalista que dá ao indivíduo autonomia para negociar suas riquezas e cuja validade se dava através do contrato, pois tal ferramenta era o meio mais utilizado outrora para formalizar vontades e firmar acordos, dando aos contratantes uma segurança jurídica no que estava sendo negociado.

O contrato, de acordo com Carvalho (2017, p. 02), foi fonte de estudos da sua época inicial, pois prevalecia apenas os acordos firmados entre as partes contratantes, não sendo analisado a desproporcionalidade no que estava sendo negociado, ou seja, qual a parte mais vulnerável? Geralmente, a parte que tem domínio aliado ao poder aquisitivo predomina.

Desta forma, não era justo tal propositura em face da desigualdade existente. O estudo dos contratos trouxe à tona o princípio da igualdade, pois no início bastava haver vontade entre as partes para o seu firmamento. Desperta-se o conceito de justiça, bastando apenas a vontade entre eles para que fosse justo o acordo firmado, formalmente livre.

Diante disso, o desenvolvimento das leis e dos estudos que visam equilibrar as transações contratuais é um processo que se desenvolveu ao longo do tempo, tendo como base a experiência de diferentes países e civilizações. Assim, entre as principais contribuições nesse sentido está o Código de Napoleão (1804 – *Civil Code*) que estabelecia um conjunto de regras e princípios que visava garantir a segurança jurídica e a justiça nas transações comerciais e nas relações pessoais. E o Código Alemão (1900 – *Bürgerliches Gesetzbuch – BGB*). Esse código estabeleceu uma série de normas e princípios que visavam regulamentar as transações contratuais e proteger os interesses das partes envolvidas (FACCHINI NETO, 2021).

Em ambos os casos, os códigos civis desenvolvidos por Napoleão e pela Alemanha se tornaram referências para a regulamentação das transações contratuais em vários países do mundo, tendo como base o equilíbrio e a justiça nas relações entre as partes.

A segurança jurídica, poder de coação da lei, existe para que os abusos não mais aconteçam já que se dá pela existência de abusos, dado que no passado inexistia leis e normas que visassem garantir a justiça e a equidade nas transações comerciais e nas relações pessoais. Atualmente, o Direito brasileiro se baseia em um conjunto de normas e princípios que regem as relações contratuais, garantindo a

proteção dos interesses das partes envolvidas e o equilíbrio entre suas obrigações e direitos, a exemplo do princípio da boa-fé e da função social.

O contrato, agora regido pelo Código Civil, traz em sua essência fundamentos básicos para o entendimento e equilíbrio da sociedade como pode-se perceber. A boa-fé objetiva é um princípio fundamental e parte integrante das transações comerciais, que se refere à atuação correta e leal das partes envolvidas no contrato. Ela tem um caráter horizontal e endógeno, pois diz respeito à relação entre as partes envolvidas no contrato, ou seja, a boa-fé deve ser observada entre os contratantes e seus representantes, sendo aplicável nos contratos entre particulares. Já a função social tem um caráter mais amplo e um efeito vertical e exógeno, pois se refere ao impacto da atividade econômica sobre a sociedade como um todo. A função social é um princípio que orienta não somente a relação entre os contratantes, mas também a relação dessas atividades com a sociedade e o meio ambiente (TAVARES, 2019).

As divisões da função social dos contratos não se confundem por existem parâmetros estabelecidos e consolidados em leis. A legislação específica que trata desses parâmetros fala abertamente das questões relacionadas à cooperação, honestidade e lealdade, as quais também afetam a sociedade, pois as negociações entre as partes podem impactar terceiros e a dignidade da pessoa humana com o resultado de seus efeitos, sendo assim,

[...] Artigo 113 do Código Civil diz: os negócios devem ser interpretados conforme a boa-fé e os usos do lugar de sua celebração. [...] Artigo 187 diz: também comete ato ilícito o titular de um direito que ao exercê-lo excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa fé ou pelos bons costumes. [...] Artigo 422 diz: os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução os princípios de probidade e boa-fé. (BRASIL, 2002)

A boa fé trata da cooperação, honestidade e lealdade como se pode observar supracitado. Com base nisso, tem-se princípios a serem respeitados mediante Lei consolidada no Código Civil em seus respectivos artigos. Desta forma, a função social do contrato fica condicionada não só ao que foi firmado entre as partes, mas também ao que regula a Lei 10.406/2002, não podendo ultrapassar a norma e, muito menos, vilipendiar o que está positivado.

Também para Lima (2018), a boa-fé no quesito função social do contrato se torna de suma importância, não só para as partes contratantes, mas também para a sociedade que pode ser afetada por exageros ou pela ausência de requisitos estabelecidos na lei. A norma trouxe equilíbrio nas relações contratuais entre

contratante permitindo que as partes envolvidas possam ter condições equilibradas para negociar assegurando sua e protegendo os direitos dos trabalhadores.

De acordo com Tavares (2019), o contrato é regido por princípios, tais como: princípios da autonomia privada, ligado a autonomia da vontade; princípio da liberdade de contratar/liberdade contratual; e princípio da função social, a celebração do contrato não pode buscar apenas o interesse próprio, e sim o interesse coletivo.

Entre outros há o princípio da boa-fé objetiva que estabelece que as partes de uma relação jurídica devem agir com honestidade, lealdade, coerência e transparência, ou seja, devem adotar uma postura ética e justa em suas interações.

Na prática, significa que as partes devem cumprir as obrigações estabelecidas em um contrato com sinceridade e diligência, evitando comportamentos que possam prejudicar a outra parte. Além disso, devem informar adequadamente todos os aspectos relevantes para a conclusão do contrato, esclarecer dúvidas e agir com transparência.

Ademais, é importante destacar que o princípio da boa-fé objetiva não beneficia apenas uma das partes, mas sim busca estabelecer um equilíbrio e uma justiça no contrato. Ele é um elemento crucial para a construção de relações de confiança entre os contratantes e, conseqüentemente, para a formação de uma sociedade mais justa e equitativa.

Assim, é importante frisar que o princípio da função social do contrato é uma das principais normas que regem as relações contratuais, estabelecendo que as partes envolvidas devem considerar não apenas seus interesses particulares, mas também os interesses da coletividade e do bem comum.

De acordo com esse princípio, o contrato não é uma mera formalidade que visa proteger apenas as partes envolvidas, mas sim uma ferramenta fundamental para a promoção de valores sociais, econômicos e culturais, que devem ser observados por todos.

Dessa forma, o contrato deve ter uma função social, ou seja, deve ser celebrado com o intuito de garantir o bem-estar das partes envolvidas, bem como da comunidade em geral. Ele deve ser elaborado de acordo com padrões éticos, legais e sociais, permitindo a realização dos interesses individuais, mas sem prejudicar o interesse coletivo.

Como se pode observar, ao longo dos séculos, a importância dos contratos como instrumento jurídico para a concretização dos negócios e das relações entre

pessoas e empresas se acentuou ainda mais. Por isso, o estabelecimento de princípios que visem equilibrar os acordos firmados tem se mostrado fundamental para garantir que as relações entre as partes sejam justas e equitativas.

Atualmente, o Direito se baseia em um conjunto de normas e princípios que regem as relações contratuais, garantindo a proteção dos interesses das partes envolvidas e o equilíbrio entre suas obrigações e direitos. O princípio da boa-fé objetiva e o princípio da função social do contrato, mencionados anteriormente, são exemplos dessas normas que buscam equilibrar os acordos firmados por meio de contratos.

CAPÍTULO II - APORTES TEÓRICOS SOBRE A REFORMA TRABALHISTA

O Poder Executivo apresentou no dia 23 de dezembro de 2016, o projeto de Lei n. 6.787/2016 que alterava os artigos presentes na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) englobando tanto os aspectos do direito material quanto do direito processual. Assim, em meio às polêmicas e após inúmeras divergências e tramitações no processo legislativo, a Lei 13.467/2017 foi aprovada na data de 13 de julho de 2017. Nascimento (2018) complementa que a lei possui um período de vacância legal de 120 dias e trazia mudanças trabalhistas referentes às jornadas de trabalho, férias, e a possibilidade de negociação sobre o legislado diante de vários pontos.

Com a reforma legislativa do trabalho no Brasil, várias modificações ocorreram impactando diretamente nas relações de trabalho. Com a Lei 13.467/2017 várias modificações se introduziram na CLT com o objetivo de aprimorar as relações individuais e coletivas de trabalho.

Assim, de acordo com Leite (2017), a reforma trabalhista avançou sobre o processo de trabalho onde houve redução da tutela do reclamante ganhando uma nova postura com autonomia individual. Para Lopes (2017), as novas regras legais afetam a súmula uniforme do Tribunal Superior do Trabalho. O Juiz do trabalho enfatiza que essa modificação levanta questionamentos acerca da aplicabilidade atual da lei se comparado aos fatos que ocorreram anteriormente à aprovação da lei mais especificamente sobre as súmulas que regulamentavam a matéria.

2.1 Direito do Trabalho

O Direito do Trabalho, da forma de como está hoje, teve início com a conjunção, no século XVIII –ainda antes– de vários elementos, surgiu com a chamada dupla revolução: a francesa de 1789, de caráter político, e a revolução industrial inglesa.

Segundo Coimbra e Araújo (2009), a revolução industrial foi um processo que teve velocidades diferentes em cada nação. No entanto, apresentam os traços comuns de seu surgimento. Em toda parte, a dita história (a do capitalismo industrial) começa quando o comerciante deixa de ser um artesão, que se dedica ao comércio de transporte de produtos e que os coloca no mercado, e a autogestão dos produtores.

Em segundo lugar, quando o Direito das corporações artesanais sucumbe ao imperialismo do Direito das corporações mercantis que, depois de adquirir solidamente o domínio das relações comerciais, desemboca no campo das relações de produção.

Em terceiro lugar, continua Coimbra e Araújo (2009), as sociedades conheceram novos sistemas de produção, nos quais o desenvolvimento de inovações técnicas impulsionou o crescimento da produtividade e, por sua vez, reduziu os custos de produção. Ao mesmo tempo, a exploração do trabalho assalariado ocorreu dentro de grandes unidades produtivas controladas pelos donos do capital.

Com a industrialização progressiva da produção, o novo sistema de organização do trabalho foi dividido e hierarquizado, o empregado perdeu o controle do processo produtivo que mantinha. Em troca, especializou-se para se tornar um elemento funcional dentro de uma realidade produtiva, que se caracterizou por ser massiva e engessada.

Para compreender o quadro histórico que levou o surgimento do Direito do Trabalho, há que ter em conta que a ideologia então dominante –o liberalismo dos séculos XVIII e XIX– postulava que apenas as leis naturais do mercado deveriam normalizar as relações entre indivíduos, devendo o Estado abster-se de regular as relações econômicas.

Para Castilho e Esteves (2019), o capitalismo selvagem resultante promoveu uma ordem econômica e social injusta o que significava, no campo do trabalho, o predomínio absoluto da posição empresarial sobre a classe trabalhadora. As condições de trabalho e de vida que este regime implicou têm exemplos bem conhecidos: (i) baixos salários; (ii) jornadas de trabalho longas e cansativas; (iii) condições precárias de saúde e segurança; e (iv) alta mortalidade laboral, principalmente entre crianças e mulheres.

Tudo isso levou à reação organizada dos empregados com reivindicações coletivas em busca de uma melhoria em sua qualidade de vida. Também significou a intervenção do Estado para limitar a autonomia da vontade empresarial em prol do restabelecimento de um equilíbrio que permitisse uma negociação mais equilibrada entre as partes.

Sobre as questões político-sociais que permearam a intervenção do Estado na criação dos sindicatos, dois agentes históricos, Antônio Evaristo de Moraes e o industrial Jorge Luís Gustavo Street, são apontados por Barbosa (2013, p. 3):

O rábula Antônio Evaristo de Moraes e o industrial Jorge Luís Gustavo Street procuraram o abrandamento das rivalidades entre o capital e o trabalho por meio da criação de sindicatos operários, pois assim ao se organizarem em sindicatos o operariado se afastaria das alas mais radicais ao mesmo tempo em que ampliavam sua força de barganha junto à burguesia e ao Estado evitando deste modo o temido conflito de classes.

Essa intervenção estatal permitiu canalizar o conflito que poderia colocar em risco a ordem social estabelecida e, ao mesmo tempo, controlar o fortalecimento do movimento operário em pleno andamento. Isso mostra a dupla função, protetora e pacificadora, que é atribuída ao Direito do Trabalho.

O fortalecimento e posterior consolidação do Direito do Trabalho como disciplina autônoma, independente do Direito Civil -que até então regulamentava o trabalho assalariado-, promoveu uma ruptura -ainda que não definitiva- com os princípios jurídicos tradicionais e o surgimento de princípios próprios, que respondiam à lógica desse novo ramo jurídico.

Em um breve relato sobre o surgimento do Direito do Trabalho no Brasil, Delgado (2016) reflete que foram três as fases que vieram a consolidar o Direito do Trabalho como ramo jurídico autônomo no Brasil: (1) Da independência à abolição da escravidão (1822-1888); (2) Da abolição ao presidente Getúlio Vargas (1888-1937); e (3) Da Era Vargas à atual Carta Política (1937-1988). Na fase da Independência à abolição da escravidão (1822-1888), o país ainda estava muito longe do amadurecimento ocorrido no processo de lutas dos movimentos sociais europeus e norte-americanos. Sendo a existência do trabalho livre um pressuposto histórico-material do Direito do Trabalho, ele não existia.

O autor supradito ensina que da abolição até o presidente Getúlio Vargas (1888-1937), o empregado brasileiro passou a ter a possibilidade de vender sua força de trabalho por meio de contrato (Lei Áurea), porém, não havia um movimento operário fortemente organizado como na Europa.

Barros (2012), sintetizando Delgado (2017), afirma que o período é marcado pelo surgimento de normas trabalhistas (ainda dispersas), embora não aplicáveis a todos os empregados, tais como: a) concessão de 15 dias de licença aos ferroviários (Decreto 565/1890); b) garantia da liberdade trabalhista (Decreto 1.162/1890); c) proibição do trabalho noturno para menores de 15 anos e proibição do trabalho para menores de 12 anos (Decreto 1.313/1891); d) permissão para criação de sindicatos profissionais e sociedades cooperativas (Lei 1.637/1907); e) edição do Código Civil

dedicando vinte e dois artigos à “prestação de serviços” (Lei 3.071/1916), entre outros. Da Abolição da Escravatura à Era Vargas (1888/1937), o Estado adotou um novo modelo sociopolítico e uma postura altamente intervencionista.

Com base nas reflexões dos doutrinadores e teóricos, pode-se dizer que a evolução histórica do Direito do Trabalho mostra que esta disciplina não é apenas um instrumento regulador das relações de trabalho, mas, confere proteção ao trabalho e ao empregado, além de seu importante papel na reforma trabalhista sob a Lei 13.467/2017.

2.2 Compreensão da Lei 13.467/2017

Neste apartado serão feitas as considerações da Lei 13.467/2017, para melhor compreender a sua funcionalidade dentro do Contrato de Trabalho Intermitente que, segundo Leite (2017), evoca para questões concernentes à reforma no que se refere à reflexão acerca da uniformização das decisões trabalhistas consideradas divergentes.

O autor cita sobre a criação de um cenário em que há insegurança jurídica pelo fato da criação ou da restrição dos direitos terem se tornado uma constante, o que abreviou a instrução das causas e fundamentação das decisões, porém, na visão do autor, esse fato não resolve os conflitos sociais o que estimula litigiosidade “porque muitas condutas que são aceitas socialmente só passam a ser rejeitadas depois de judicializadas, implicando custos pessoais e financeiros que não podem ser medidos” (LOPES, 2017, p. 2012).

As mudanças no sistema jurídico pátrio, de acordo com Nascimento (2018) ferem os direitos do empregado colocando o mesmo em situação de desigualdade estando o mesmo submetido ao seu patrão. Na visão da autora isso configura em retrocesso social, pois fere o princípio da dignidade da pessoa humana, e isto é inadmissível no Brasil, um país que vivencia um Estado de Direito Social e Democrático.

Quanto às modificações realizadas pela Lei 13.467/2017 que merecem notoriedade, Cassar (2017) enfatiza sete pontos considerados essenciais, a saber:

1. Prevalência do acordo coletivo sobre a convenção coletiva (mesmo que menos favorável) - constitui verdadeira afronta ao subprincípio da norma mais favorável, segundo o qual, existindo duas ou mais normas aplicáveis ao mesmo caso concreto, deve-se aplicar a norma mais favorável ao empregado.
2. Negociado em norma coletiva sobre o legislado, podendo

reduzir o intervalo intrajornada (garantido o mínimo de 30 minutos) – mesmo sendo uma norma de ordem pública -, mudar percentual da insalubridade, dispor sobre compensação de jornada, dispor sobre gorjeta e parcelas de produtividade, sobre cargo de confiança; regulamento interno e plano de cargos e salários. 3. Modificação do conceito de grupo econômico e da sucessão, implicando diretamente a configuração desses conceitos e suas responsabilidades pelas dívidas trabalhistas. 4. Conceito de trabalho intermitente e sua regulamentação. 5. Exclusão dos teleempregados das horas extras, intervalo, hora noturna e adicional noturno. 6. Jornada 12x36 por acordo individual escrito entre patrão e empregado ou norma coletiva. 7. Banco de horas por acordo individual escrito entre patrão e empregado para compensação em até 6 meses. (CASSAR, 2017, p. 169)

Nota-se que a Reforma de 2017 inseriu no ordenamento brasileiro novas formas jurídicas contratuais ainda mais flexíveis que aquelas implantadas nos anos de 1990, cujas características dão forma jurídica à contratação mais precária da força de trabalho, própria das relações de informalidade presentes no mercado de trabalho.

Os apoiadores da nova Lei nº 13.467 utilizam-se do argumento de que esta surgiu para suprir lacunas, visto que as formas contratuais já existiam no plano fático, porém não eram explicitadas pela legislação federal (DELGADO, G.; DELGADO, M., 2017).

Pode-se afirmar que grande parte das novas formas contratuais inseridas na Consolidação das Leis do Trabalho foi o resultado de uma resposta à agenda legislativa patronal. Em 2012, a Confederação Nacional da Indústria apresentou à sociedade brasileira as 101 propostas para modernizar a legislação trabalhista brasileira (CASALI, 2012), dentre as quais está a contratação de pessoas físicas em serviços eventuais, que nada mais é do que o embrião do atual contrato de trabalho intermitente e da legalização irrestrita do trabalho autônomo.

A ementa da proposta utiliza o argumento de institucionalização do “bico” e do desestímulo à informalidade para flexibilizar normas fundamentais. Defende que o objetivo é a regulamentação da contratação de pessoas físicas, para prestação de serviço eventual, quando não existentes as características legais de vínculo empregatício. Além disso, utiliza o argumento de que as leis trabalhistas são demasiadamente protetoras e reduzem as oportunidades de trabalho dos autônomos (CASALI, 2012).

As mudanças introduzidas na Consolidação das Leis do Trabalho causaram forte interferência nos principais aspectos do contrato de trabalho, quais sejam: a forma de contratação, o padrão de remuneração, a jornada de trabalho e a extinção contratual. A flexibilização desses aspectos dá estruturação às novas formas

contratuais inseridas na legislação, bem como auxilia no processo de precarização dos contratos já existentes.

Estudo realizado pelo Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas, juntamente ao Centro Estudos Sindicais e Economia do Trabalho (TEIXEIRA *et al.*, 2017, p. 62), aponta os verdadeiros objetivos e consequências da Reforma:

Ao se justificar como provedora da “segurança jurídica” e como veículo para a “modernização” das relações de trabalho, a reforma trabalhista promove os meios para que as empresas ajustem a demanda do trabalho à lógica empresarial, reduzindo aqueles custos que garantem estabilidade e segurança ao empregado. Ao mesmo tempo em que legaliza a desresponsabilização das empresas sobre os empregados que contrata, a reforma estimula e legaliza a transformação do empregado em um empreendedor de si próprio, responsável por garantir e gerenciar sua sobrevivência em um mundo do trabalho que lhe retirará a já frágil rede de proteção social existente.

Com a implantação do contrato de trabalho intermitente, por exemplo, a relação de emprego pode acontecer sem determinação de jornada ou salário. Desse modo, o empregado intermitente continua subordinado ao empregador, ainda que este não esteja utilizando da sua mão de obra e nem saiba quando terá necessidade de utilizar. É o empregado, com vínculo empregatício, subordinado às necessidades eventuais do empregador, à mercê de uma nova forma de organização do trabalho subordinado (TEIXEIRA *et al.*, 2017).

A prestação de serviços, nesse caso, fica condicionada à convocação realizada pelo empregador nas situações que ele entenda ser necessário. Por essa razão, não é garantida uma quantidade mínima de horas mensais trabalhadas e, por consequência, a remuneração mínima mensal do empregado não é assegurada pela legislação.

O contrato de trabalho intermitente é acordado entre o empregado e o empregador e contém apenas o valor pago por hora de trabalho. No Reino Unido, país pioneiro em sua implementação, também é conhecido como contrato *zero hour* (MAEDA, 2019).

Este tipo de contrato de trabalho não define antecipadamente a jornada de trabalho da pessoa que o assina, e os seus rendimentos dependem exclusivamente do tempo em que é realizada a prestação do serviço ou do desempenho de determinadas tarefas para a empresa contratante. Este contrato é considerado uma “evolução” pelo setor privado, uma vez que não há remuneração pelo tempo ocioso

gasto esperando ser chamado para trabalhar efetivamente.

No Brasil, o contrato intermitente foi aprovado pela Reforma Trabalhista, por meio da Lei nº 13.467/2007. Promulgado sob uma aura sombria de “modernização” da legislação e garantia de emprego, representa, na realidade, a legalização do trabalho mais precário. Com ele, é aprovada a terceirização irrestrita, a adesão sindical facultativa, ou seja, não é mais obrigatória, e a extinção da justiça gratuita.

“O discurso da flexibilidade e da liberdade contratual [...] é o que fundamenta e legitima esta forma moderna de contratação” (MAEDA, 2019, p.123), pois, assim como o empresariado terá a opção de variar as horas de trabalho dos empregados, eles também poderão rejeitar o trabalho oferecido.

Na prática, isso não acontece, claro, já que a recusa pode ser motivo de rescisão do contrato, alerta Maeda (2019). Segundo este autor, a flexibilidade e a liberdade que justificam este contrato atípico são unilaterais, uma vez que, regra geral, servem apenas ao empregador.

Dessa forma, compreende-se que o contrato de trabalho intermitente, constitucionalizado pela Lei da Reforma não é, simplesmente, uma modalidade contratual mais flexível e moderna, mas uma forma perversa de retirar os direitos conquistados, após décadas de lutas e conquistas da classe trabalhadora.

2.3 Contrato de trabalho intermitente: primeiras considerações

Sobre o trabalho intermitente, inserido na Reforma Trabalhista, há muitas controvérsias e discussões sobre esta modalidade de trabalho. Por um lado, alguns autores defendem que o trabalho intermitente dá liberdade para que o empregado trabalhe em diferentes empresas, além de ter os seus direitos garantidos pela Consolidação das leis do Trabalho (CLT).

Por outro, não há direito ao seguro-desemprego, além do sentimento de não pertencimento à empresa contratada e da falta de inter-relação com o local de trabalho e com os outros empregados. O que, para Nacif e Souza (2018) corresponde ao rompimento de dois pilares da Lei do Trabalho: o da presunção de que os contratos de trabalho têm prazo indeterminado; e o horário de trabalho não é mais sinônimo de tempo disponível para o empregador, sendo restrito ao tempo de trabalho real fornecido.

Antes de adentrar no tema do contrato intermitente no Brasil, há que se refletir sobre esta modalidade na legislação britânica, pois foi com base no contrato *zero-hour contracts* (contrato sem horas preestabelecidas), na Inglaterra, que o contrato de trabalho intermitente passou a ser discutido e, posteriormente, constitucionalizado.

De acordo com Cavalcanti (2018, p. 14):

A expressão contrato de zero-horas ou horas nulas é o termo coloquial que se utiliza para um contrato laboral sob o qual o empregado não tem garantia de trabalho e é pago somente pelo trabalho efetivamente realizado. Eles geralmente levam a uma forma de trabalho em que o empregado não tem garantia de nenhum trabalho, mas precisa estar disponível quando o empregador precisar deles.

Frise-se, por interesse semântico, que o pagamento é vinculado pelo trabalho assumido e desenvolvido e que o empregado deve estar disponível e atento às necessidades do empregador e, conseqüentemente, à existência de demanda. Assim, ao contrário de um contrato de trabalho tradicional, um contrato de zero horas não oferece garantia de trabalho.

Já o trabalho intermitente, de acordo com Lopes (2017), dá-se em períodos em que há alternância de trabalho e inatividade podendo ser ela em dias, horas, e até meses. Isso independe das atividades do empregado e do empregador. O que não gera nenhuma vantagem, pois em um momento a pessoal está em um determinado trabalho, em outro está desempregada. Isto pode gerar certa insegurança e instabilidade empregatícia.

Do ponto de vista relacionado ao emprego, Alves (2019) menciona que o salário por hora do funcionário não pode ser inferior ao salário-mínimo por hora ou ao salário por hora de outros funcionários que atuam na mesma função dentro da mesma empresa baseado em um contrato de trabalho intermitente ou regular. No final de cada período de serviço, os funcionários devem receber imediatamente os respectivos salários e direitos *pro rata* trabalhista, como (ii) pagamentos proporcionais de férias; (iii) 13º salário proporcional; (iv) o descanso semanal pago; e (v) provisões legais obrigatórias, se houver. Além disso, os empregadores devem cobrar encargos trabalhistas e contribuições para a seguridade social nos salários mensais pagos aos empregados intermitentes.

No que se refere à previdência social, Colnago (2017) menciona que na natureza intermitente dos serviços não há exclusão de forma automática dos empregados intermitentes que possuem cobertura pela previdência social. Dessa forma, para que ocorra a manutenção dessa cobertura e evitar vacância nos períodos

contributivos, pode-se fazer coletas voluntárias de contribuições da previdência social quando os proventos forem menores de um salário-mínimo mensal por trabalhar algumas horas em um determinado mês.

A autora supradita defende que um dos principais intuitos do governo ao introduzir essa nova forma de trabalho flexível foi a criação de um tipo de contrato de trabalho que possibilitaria aos empregadores contratar pessoas sob uma relação de trabalho para fornecer serviços intermitentes, ao mesmo tempo em que asseguravam emprego e proteção previdenciária aos empregados.

Para Cid (2017), as análises realizadas sob a ótica do empregador com essa nova modalidade baseada no engajamento flexível, não dando nenhuma garantia relacionada ao trabalho ou a remuneração mínima, foi bastante almejada pelos setores de serviços e varejo, que possuem alta demanda concentrada em períodos sazonais e que são bons para os negócios, a exemplo do Natal, Páscoa, Dia das Mães, e por aí vai.

Portanto, os empregados, sob esta modalidade, podem executar livremente vários contratos de trabalho intermitentes e adequarem seus horários de trabalho como acharem melhor. Isso confere flexibilidade especial a indivíduos que desejam ingressar na força de trabalho e, concomitantemente, terem sua própria renda. No entanto, isto não é vantajoso e o empregado pode não desenvolver as suas funções de forma exitosa.

Baseado nos dados oficiais do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), do Ministério da Economia, entre novembro de 2017 (quando foi introduzido o contrato intermitente de emprego) e abril de 2018, foram criadas 17.046 vagas nesse tipo de contrato e 71 mil registros. E de 2018 a 2019 este número subiu para 155 mil (BRASIL, 2023).

Nota-se a obviedade, embora possa haver algumas restrições e resistências por parte dos sindicatos, os números acima indicam que os contratos de trabalho intermitentes foram adotados consistentemente por empregadores e empregados no Brasil.

A esse respeito, Colnago (2017), afirma que a modalidade do contrato de trabalho intermitente foi introduzida no projeto de Lei nº 3.785/2012 pelo fato de atender as exigências do mundo modernizado. A referida autora menciona ainda que, apesar de algumas vantagens como a flexibilidade e a manutenção de alguns direitos dos empregados, o trabalho intermitente prejudica as relações humanas e de trabalho

em que a demanda desobriga a manutenção de determinado número de empregados em período integral.

Assim, em nome de uma falsa modernização, as modificações realizadas com a Reforma 2017, em sua maioria, têm o intuito de fragilizar ainda mais as leis trabalhistas. Apenas alguns dispositivos beneficiam os empregados. Aos que defendem a mudança, a legislação trabalhista “engessava” o mercado de trabalho e não estava em consonância com os novos ditames do capitalismo internacional a partir do século XX.

Todavia vê-se que o problema não está no cumprimento das diversas leis, mas sim, na falta de fiscalização. Fora que, na verdade, pretende-se com a flexibilização fazer com que os empregados aceitem a redução de direitos. É, pois, o contrato de trabalho intermitente um dos exemplos não só de enfraquecimento da camada sindical, mas, principalmente, exemplo de redução de direitos, precarização da relação de trabalho e de desrespeito aos princípios constitucionais e trabalhistas.

Por isso, consoante a Furtado (2017), é falacioso dizer que esse modelo vai gerar emprego. Ao invés disso, precarizará o emprego existente, pois as empresas vão substituir os atuais empregados por novos empregados submetidos ao regime intermitente, uma vez que a legislação não define as áreas de atuação desse tipo de contratação.

Logo, qualquer profissão ou atividade pode ser submetida à contratação intermitente. Ainda dizem que o empregado intermitente pode ter mais de um emprego. Outra falácia. Para ter dois ou mais empregos é preciso que haja compatibilização das horas, o que não é fácil, pois é difícil um empregador contratar nessa situação de incerteza, sabendo que o empregado tem uma parte do seu dia comprometido com outra atividade.

Desse modo, percebe-se que o trabalho intermitente segue, em geral, a mesma linha do *zero hours contracts*, pois coloca o empregado em uma situação ainda maior de vulnerabilidade em relação ao empregador, de modo a mitigar os princípios e as garantias constitucionais e trabalhistas que conferem proteção ao empregado.

Assim, o legislador deixou muitas lacunas quanto a essa forma de contratação, favorecendo a discricionariedade do empregador, seja na questão da jornada de trabalho seja na fixação do salário-mínimo, além do esvaziamento de outras garantias básicas que devem ser conferidas a qualquer empregado.

CAPÍTULO III - SEGURANÇA DO EMPREGADO NA COMPREENSÃO DO CONTRATO INTERMITENTE

Se o Direito do Trabalho ainda é o direito do empregado subordinado, empregado, dito “colaborador”, esse trabalho com direitos, a fragmentação das relações jurídicas que estabelece rupturas desde o abandono da dicotomia trabalho autônomo/trabalho subordinado, cria e regula novas formas jurídicas de trabalhar fragilizadas.

Dentre tantos, o trabalho intermitente, herdeiro do *zero hour contract* desponta como exemplo. É a introdução de trabalho sem direitos. Ele maximiza a precarização das condições de trabalho e minimiza a proteção, acarretando maior vulnerabilidade traduzida em flexibilidade no mercado de trabalho.

Ao entrar neste ponto, vale a pena lembrar o conceito de trabalho intermitente e suas características, além de estudar sobre a sua inconstitucionalidade. Bem como saber se este tipo de trabalho traz vantagens e/ou desvantagens e quais são elas.

Na prática, o trabalho intermitente é aquele que ocorre com interrupções, que cessa e recomeça, alternando-se entre períodos de prestação e de inatividade. De modo geral, ele é uma exceção ao trabalho ordinário de jornada fixa integral de 8 horas diárias e 44 semanais, pois tem uma particularidade: a eventualidade.

Isso porque não há previsão de jornada fixa e nem a quantidade de horas a serem trabalhadas. A princípio, parece ter ficado claro o conceito dessa nova modalidade. Mas o problema é que o legislador não especificou o tempo de inatividade, ou seja, o empregado pode ficar dias, semanas ou meses sem trabalhar, caracterizando essa relação como incerta e insegura.

Ademais, como bem afirma Alves (2019), da maneira que o legislador prevê, qualquer trabalho pode ser considerado intermitente. É fácil perceber que, se o parâmetro de conceituação for a intermitência, como sendo um trabalho que acontece em intervalos, de modo descontínuo, não há um conceito técnico-jurídico que seja lógico e claro.

Segundo disciplina o artigo 452-A, §5, da CLT, Brasil (1943) “O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador pois o empregado pode prestar serviços a outros empregadores”. Compreende-se que tal dispositivo entra em colisão com o artigo 4º, *caput*, da CLT, que considera como efetivo o tempo em que o empregador estiver à disposição do empregador.

De acordo com Maeda (2017), o art. 4º, *caput*, deveria prevalecer, por ser mais favorável. Ademais, o fato de o empregado ter a possibilidade de prestar serviços a outros contratantes não resolve a situação, pois nada garante que ele realmente vá conseguir firmar outro contrato.

Dizer que o trabalho intermitente fomenta a formalização de outras formas de trabalho é um grande equívoco, pois não é isso que acontece na prática. A Reforma por si só não vai gerar mais empregos, mas sim o crescimento da atividade econômica e a capacidade de absorção do mercado. Com a nova lei, a estimativa do governo era que seriam criadas 55 mil vagas por mês considerando apenas o trabalho intermitente, como escreve Karina Trevisan em reportagem para o G1 (2018).

Para Alves (2019), o trabalho intermitente é uma modalidade contratual trabalhista, celetista e bilateral, com prestação de serviço não eventual, comumente adotada pelos empregadores que não podem antever, na admissão do trabalho, quando se iniciará e por quanto tempo durará a prestação, e que em relação a sua previsão temporal é uma modalidade *sui generis*.

Mas, como escreve Amado (2017), se trabalho intermitente é aquele que cessa e recomeça, alternando-se em períodos de prestação de inatividade, entende-se que, a rigor, nem sequer ao nome o trabalho intermitente faz jus, pois nada tem de intermitência se o trabalho pode nem vir a começar. Então, o que se tem é um contrato de trabalho sem salário e sem trabalho.

Assim, é preciso fazer uma reflexão do ponto de vista crítico sobre as características e limites desenvolvidos na Lei 13.467/2017, sendo especificadas uma série de limitações, direitos e informações sobre o trabalho intermitente.

Atendo-se às particularidades do contrato, prevê a Lei nº 13.467/2017 que deve ser celebrado por escrito, independentemente de previsão em acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, o que enfraquece o coletivismo sindical.

O pagamento da remuneração é por valor da hora de trabalho, sendo que o empregador deverá convocar o empregado com antecedência mínima de três dias, informando a jornada. O empregado tem um dia útil para responder o chamado, sendo o seu silêncio visto como recusa.

No caso de recusa, a relação de emprego não fica descaracterizada, de modo que o legislador afrontou outro Princípio do vínculo trabalhista – o da subordinação.

Sem esse caráter, o empregador não pode exercer seus poderes disciplinares e diretivos. Com o aceite do chamado e posterior descumprimento do comparecimento

ao trabalho, de qualquer uma das partes, a lei prevê o pagamento de multa no valor de 50% da remuneração acertada, no prazo de 30 dias, admitindo-se compensação de trabalho em igual prazo (art. 452-A, § 4º, CLT).

Com essa regra, pode-se notar a redução à igualdade formal entre empregado e empregador. A lei prevê também que o pagamento seja feito no mesmo dia da prestação do serviço, ou seja, a cada término do período de prestação de serviços (dias, semanas ou meses) o empregado receberá o pagamento imediato das parcelas da remuneração, além de férias proporcionais com acréscimo de um terço, décimo terceiro salário proporcional, repouso semanal remunerado e adicionais legais.

3.1 Vantagens e desvantagens do trabalho intermitente em relação aos outros modelos clássicos de trabalho

O trabalho intermitente é uma modalidade de contrato de trabalho que vem ganhando destaque no Brasil nos últimos anos. Neste modelo, o empregado é remunerado apenas pelas horas efetivamente trabalhadas, sem vínculo empregatício permanente. Embora possa oferecer uma maior flexibilidade para empregados e empregadores, o trabalho intermitente apresenta tanto vantagens como desvantagens quando comparado com os modelos clássicos de trabalho.

De acordo com Fernandez e Pamplona Filho (2020, p. 196):

O empregado intermitente simplesmente pode não ter interesse ou condições de cumprir um contrato com duração diária integral. Pode ter outros compromissos profissionais ou pessoais que impeçam o labor em jornada integral, a exemplo de tratar-se de estudante que aceita convites para o trabalho intermitente apenas em determinado turno ou mesmo em certos meses do ano.

Depreende-se que, entre as principais vantagens do trabalho intermitente podemos citar a flexibilidade, pois permite que os empregados possam conciliar outras atividades, como estudos ou outras fontes de renda. Além disso, o trabalho intermitente pode ajudar a reduzir as taxas de desemprego, uma vez que as empresas podem contratar mão de obra temporária para atender à demanda de trabalho por períodos específicos, sem a necessidade de manter um quadro de funcionários fixos.

Os empregados que optarem por esta modalidade poderão ter mais de um contrato de trabalho, desde que os horários não coincidam. Segundo Lima (2018, p.378): “[...] trabalho intermitente, [...] transfere para o empregado a tarefa de

organizar a agenda de prestação de serviços”, ou seja, o empregado intermitente tem que gerir o seu tempo em uma agenda de trabalho, caso queira ter mais um contrato de trabalho intermitente ou se já tem um ganho fixo e pretenda aumentar sua renda familiar.

O trabalho intermitente também tirou do subemprego aqueles que trabalhavam na informalidade, ou seja, fazendo “bicos”. De qualquer forma, é importante destacar que a adoção do trabalho intermitente pode trazer benefícios para empresas que precisam de mão de obra eventualmente e para empregados que desejam ter liberdade para se organizar e conciliar diferentes atividades.

Esta flexibilização da jornada de trabalho intermitente foi comparada com o *zero hour contract* pela Juíza do Trabalho Substituta no Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região Patrícia Maeda (2017, p.2):

Assim, na mesma linha do *zero hour contract* britânico, o contrato de trabalho intermitente é uma exceção ao contrato de trabalho ordinário com jornada fixa integral de oito horas diárias e 44 semanais. Isso porque, da maneira como está posto – 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 –, não há previsão de jornada fixa nem de quantidade de horas a serem trabalhadas diárias, semanal ou mensalmente. Portanto, o empregado não possui uma previsão de dias a serem trabalhados nem horário de entrada e saída.

De acordo com a autora, no contrato de trabalho intermitente, não há uma jornada de trabalho fixa e previsível, e sim uma alternância nos períodos de prestação de serviços com intervalos não necessariamente regulares. O empregador convoca o empregado para trabalhar apenas quando há necessidade, e o período a ser trabalhado pelo empregado é determinado somente após essa convocação.

A adoção desta modalidade de trabalho foi acentuada na pandemia causada pela Covid-19. É o que demonstra a pesquisa realizada pela Secretaria de Trabalho do Ministério da Economia em relação aos dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) de janeiro a novembro de 2020 houve 162.857 admissões e 98.530 desligamentos na modalidade de trabalho intermitente, ou seja, foram gerados 64.327 empregos em 16.696 estabelecimentos contratantes. A mesma fonte informa que 6.207 empregados celebraram mais de um contrato na condição de empregado intermitente (BRASIL, 2020).

A partir disto, compreende-se que a pandemia do Covid-19 forçou muitas empresas a adotar modelos alternativos de trabalho para se adaptar às mudanças no

mercado e às necessidades de distanciamento social. Por outro lado, os empregados vislumbraram outra forma de ter uma renda temporária.

Até o momento foram descritas as vantagens do trabalho intermitente. Agora serão discutidas as desvantagens desta modalidade de trabalho. Delgado (2019) faz uma análise crítica sobre o contrato de trabalho intermitente no sentido de entender como este tipo de trabalho pode prejudicar o empregado.

Segundo Delgado (2019, p. 672):

Ademais, por meio da rigorosa correlação que fixa entre o estrito trabalho prestado e o estrito salário devido, não só viabiliza eliminar (ou restringir) diversas parcelas e garantias inerentes à contratação empregatícia padrão, tais como, por exemplo, tempo à disposição, intervalos intra e interjornadas, descansos semanais remunerados, descansos em feriados. A par disso, instiga o empregador a não preencher, com o seu empregado intermitente, a duração padrão diária, semanal e mensal do contrato (oito horas ao dia, 44 horas na semana, 220 horas no mês — neste caso já considerados os descansos semanais remunerados), tornando, com essa estratégia, muito mais desvalorizado, precário, barato mesmo, o trabalho humano.

Desta forma, pode-se inferir que a insegurança financeira impacta de sobremaneira o empregado, uma vez que ele pode ser convocado para trabalhar apenas em alguns dias do mês, o que reduz o valor total de sua remuneração. Além disso, o pagamento apenas pelas horas efetivamente trabalhadas pode levar a uma instabilidade financeira, pois o empregado não recebe um salário fixo mensal e pode enfrentar variações bruscas em seu fluxo de caixa.

Segundo Leite (2018), o contrato de trabalho intermitente pode ser benéfico para uma parte da população que vislumbra esta modalidade como a forma de ter ganhos extras, mas para a classe empresária que a apoia, enxerga de forma favorável, pois as empresas podem contratar empregados com diversas habilidades em sua área de trabalho sem ser preciso manter este empregado por muito tempo.

Além destas observações o trabalho intermitente pode ser contestado sob a perspectiva da violação de alguns princípios constitucionais, como por exemplo o da dignidade humana e o da proteção ao empregado. Como mencionado anteriormente, o trabalho intermitente pode gerar insegurança financeira e dificuldade para o empregado planejar seus gastos e vida pessoal. Além disso, essa modalidade contratual pode gerar uma sensação de descarte do empregado após cada prestação de serviço intermitente, o que contraria o princípio da dignidade humana e pode ter impactos negativos na autoestima e no bem-estar emocional do empregado.

Por outro lado, é importante ressaltar que o trabalho intermitente pode funcionar bem em alguns setores econômicos, especialmente aqueles que têm demanda flutuante por mão de obra, como em eventos e na indústria do turismo.

No entanto, é fundamental que haja regulamentação clara e efetiva para proteger os direitos dos empregados intermitentes e garantir que eles recebam uma remuneração justa, benefícios sociais e trabalhistas, além de condições de trabalho adequadas e dignas.

3.2 A legislação trabalhista na concepção do trabalho intermitente (inconstitucionalidade)

Diante dessa discussão acerca do conceito do trabalho intermitente, cabe agora analisar a sua regulamentação na CLT, destacando os principais pontos da nova modalidade, a fim de mostrar as possíveis consequências nas relações de trabalho.

De acordo com Freitas, Oliveira e Dutra (2020), tal modalidade afronta dois pilares de uma relação trabalhista: a jornada de trabalho e a fixação de um salário-mínimo. Não há previsão de jornada fixa nem a quantidade de horas a serem trabalhadas por dia, semana ou mês.

No período em que não está prestando seus serviços ao empregador, está à sua disposição, e esse tempo de inatividade não é considerado como tempo de trabalho. Ao não se considerar o tempo à disposição do empregador, fica este liberado de qualquer obrigação contratual.

O contrato de trabalho está suspenso, sem que exista qualquer ônus recíproco. Nem o empregado deve trabalhar para o empregador, nem este deverá pagar qualquer importância. Quando inativo, o empregado nada receberá, logo, não poderá recolher a contribuição para Previdência Social, o que repercutirá, no futuro, na sua concessão de aposentadoria, bem como na conta vinculada do FGTSS.

Como bem esclarece Mauricio e Gabriela Delgado (2017), a lei cria uma espécie de salário-tarefa, ou seja, o salário será calculado em função da produção do empregado no respectivo mês. Produção calculada com base na quantidade de horas em que, efetivamente, o empregado estava prestando serviços ao empregador.

Como afirma Pinheiro (2017), considerando que o pagamento será feito por hora e haverá variação quanto ao número de horas trabalhadas, o empregado não

poderá prever quanto receberá ao fim do mês, sendo que seu salário será uma surpresa.

Segundo o mesmo autor, ao contrário das legislações portuguesa e italiana, o contrato intermitente brasileiro pode ser celebrado em qualquer ramo da atividade econômica, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria. O legislador optou em ser genérico, o que contradiz o argumento de que esse tipo de contrato serviria para regular o setor informal da economia, já que nem sequer menciona tal setor.

Partindo agora para a inconstitucionalidade do contrato intermitente, o trabalho de Mattos (2019) dará embasamento na análise da Ação direta de inconstitucionalidade (ADI): (1) ADI 5.806 de 06/11/201729, (2) ADI 5.826 de 23/11/201730, (3) ADI 5.829 de 27/11/201731, (4) ADI 5.950 de 23/5/201832.

De acordo com o site Conexão Trabalho (CNI, 2022), todas elas têm como teor principal a concessão de medida liminar/cautelar/de urgência pela suspensão da eficácia até o julgamento do mérito. Após o pedido de vistas da Ministra Rosa Weber o julgamento foi interrompido. Na retomada, a Ministra proferiu voto no sentido de julgar extintas as ADIs 5.826 e 5.829, por ausência de legitimidade ativa, e conhecer parte da ADI 6.154, e, nessa extensão, acompanhar integralmente o voto do relator, para julgar procedente o pedido de inconstitucionalidade do contrato de trabalho intermitente.

Até o momento, as outras ADIs não foram votadas. No entanto, e de acordo com Mattos (2019), é necessário conhecer o que expressa cada uma delas, a saber:

Na ADI 5806 de 23/11/2017, a autora (CONTRASP) define o trabalho intermitente, nos termos da legislação, aduzindo tratar-se de mais um instrumento de precarização que visa tão somente a satisfação da demanda empresarial às custas dos empregados, coisificando-os e remontando aos primórdios das condições laborais à época da Revolução Francesa. (MATTOS, 2019, p. 66)

Esta ADI compreende que o instituto traz segurança financeira ao empregado, já que o salário que ele receberá é condizente com as horas trabalhadas. Que, nas palavras de Mattos (2019, p. 66) “O instituto se baseia em uma concepção maldosa e inconstitucional”, já que a incerteza do empregado quanto a qualquer garantia de remuneração ou jornada mínima, impacta consideravelmente no financeiro e no familiar do empregado.

As ADIs 5826 e 5829, que foram extintas pela Ministra Rosa Weber, têm como conteúdo:

As autoras (FENESPOPETRO E FENATTEL, respectivamente) impugnam os art. 443, *caput*, e p. 3º, 452-A e todos os seus parágrafos, bem como os artigos 452-B, 452-C, 452-D, 452-E, 452-F, 452-G, 452-H e 911-A, *caput* e seus parágrafos, que não mais têm 70 vigência pois incluídos pela extinta MP nº 808/2017 por afrontarem os artigos 1º, *caput*, III e IV, 5º, *caput*, III e XXIII, 6º, *caput*, 7º, *caput*, IV, V, VII, VIII, XIII, XVI e XVII. As ADIs 5826 de 23/11/2017 e 5829 de 27/11/2017, possuem autoras diferentes (FENESPOPETRO E FENATTEL, respectivamente), contudo patrocinadas pela mesma banca, possuem igual teor e pedidos, recebendo as mesmas manifestações. (MATTOS, 2019, p. 69)

Em linhas gerais, o conteúdo de ambas as ADIs trata sobre a inconstitucionalidade do art. 443, *caput* e p. 3º e que tal dispositivo faz com que haja um retrocesso nas garantias e direitos trabalhistas conquistados ao longo do tempo. Nesse sentido, as autoras argumentam que a introdução do trabalho intermitente na legislação trabalhista contraria esse princípio, pois representa um rebaixamento do *status* civilizatório e uma violação à dignidade humana do empregado.

Segundo as autoras, o trabalho intermitente permite que o empregado seja tratado como uma mera ferramenta, sem direito a uma jornada mínima, remuneração adequada ou estabilidade no emprego. Isso pode levar à coisificação do empregado, ou seja, à sua submissão aos interesses empresariais em detrimento de sua própria humanidade.

Além disso, a introdução do trabalho intermitente na legislação trabalhista pode contrariar a finalidade do direito do trabalho, que é proteger o empregado como parte hipossuficiente na relação de trabalho. O objetivo do direito do trabalho é garantir condições dignas de trabalho, remuneração adequada e proteção social aos empregados, o que pode ser comprometido pelo trabalho intermitente.

Por isso, as autoras defendem a importância de se garantir a proteção do empregado intermitente, por meio de normas que garantam uma remuneração justa, benefícios sociais e trabalhistas, e condições de trabalho adequadas e dignas. Além disso, é fundamental que a legislação trabalhista esteja em conformidade com os princípios constitucionais e não permita retrocessos no que diz respeito aos direitos e garantias sociais já conquistados pela sociedade.

Na ADI 5950, a autora (CNTC) conceitua o trabalho intermitente na forma da lei, entendendo-o como modalidade de contrato de trabalho atípica, assemelhada ao *zero hour contract* britânico, uma exceção ao regime regular da jornada fixa integral de trabalho. Ante uma jornada imprevisível, dependente de convocação pelo empregador, configura-se um contexto de permanente insegurança, o que contraria o disposto no art. 4º da própria CLT

que preconiza como tempo de trabalho aquele à disposição do empregador, o qual não será remunerado na intermitência. Argui precarização do emprego com redução de direitos sociais e grave afronta aos direitos fundamentais. (MATTOS, 2019, p. 74)

Assim como as ADIs anteriores, a 5.950 aponta o princípio da dignidade humana (art. 1º, III e 5º, III, CFRB/88) e alega que a intermitência trata o empregado como uma mera ferramenta de trabalho e que este deve estar disponível ao empregador na forma de como e quando ele quiser. O conteúdo trata também sobre a jornada de trabalho e a remuneração, que foi discutida anteriormente.

Em outras palavras, entende-se que as ADIs que tratam sobre a inconstitucionalidade do contrato de trabalho intermitente, apontam que o princípio da dignidade humana não respeita o empregado, relegando-o, coisificando-o e retirando dele todos os direitos já adquiridos e favorecendo a discricionariedade do empregador, seja na questão da jornada de trabalho seja na fixação do salário mínimo, além do esvaziamento de outras garantias básicas que devem ser conferidas a qualquer empregado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A constitucionalidade do trabalho intermitente tem sido amplamente questionada desde sua introdução na legislação nacional. Há divergências sobre se este tipo de trabalho viola o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, bem como a capacidade de proteção social e trabalhista do Estado.

Além disso, o trabalho intermitente pode gerar desigualdades sociais entre empregados que têm segurança financeira e aqueles que não têm, ampliando assim a precarização do trabalho. Outro questionamento diz respeito à falta de regularidade na jornada de trabalho, que pode dificultar a conciliação entre trabalho e vida pessoal.

Por outro lado, alguns argumentam que o trabalho intermitente é uma forma de flexibilizar o mercado de trabalho, incentivando a criação de novas oportunidades de emprego. A modalidade possivelmente poderia ser uma solução para o mercado de trabalho em setores específicos, como eventos, turismo, restaurantes, entre outros.

No entanto, independente dos argumentos que defendam ou questionem a constitucionalidade do trabalho intermitente, é preciso assegurar que esta modalidade de trabalho respeite os direitos e as garantias fundamentais previstos na Constituição Federal. Ou seja, os empregados intermitentes devem receber uma remuneração justa, ter acesso aos benefícios previstos em lei, além de ter garantido acesso à justiça em caso de violação dos seus direitos trabalhistas.

Conforme o estudado, pode-se concluir que é importante que haja uma regulamentação clara e precisa do trabalho intermitente, a fim de evitar abusos e garantir a proteção dos empregados, com base nos princípios constitucionais. É crucial que o mercado de trabalho encontre maneiras de tornar o emprego mais flexível, permitindo a adequação à nova economia, mas sem descuidar dos direitos humanos, trabalhistas e previdenciários.

REFERÊNCIAS

ALVES, Amauri Cesar. Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 8, n. 74, p. 54-73, dez. 2018/jan. 2019.

AMADO, João Leal. Contrato de trabalho. 14. Ed. Coimbra: Coimbra, 2014.

BARBOSA, Pedro Paulo Lima. A conciliação entre capital e trabalho em Evaristo de Moraes e Jorge Street via sindicato operário. **Revista Trilhas da História**, Três Lagoas, v.3, n.5, p.41-57, jul./dez. 2013.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 15 mar. 2023.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Senado, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 abr. 2023.

BRASIL. **Artigo 113, Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em:

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 10 abr. 2023.

BRASIL. **Relator vota pela inconstitucionalidade de contrato de trabalho intermitente**. Supremo Tribunal Federal. 2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=456516&ori=1>. Acesso em: 3 abr. 2023.

BRASIL. **Evolução de emprego do Caged**. 2023. Disponível em: <http://bi.mte.gov.br/eec/pages/consultas/evolucaoEmprego/consultaEvolucaoEmprego.o.xhtml#relatorioSetor>. Acesso em: 2 abr. 2023.

BRASIL. CONTRASP. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5806, 2017**. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5317595>. Acesso em: 09 maio 2023.

BRASIL. CNTC. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5950, 2018**. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5468049>. Acesso em: 09 maio 2023.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2012.

BOMFIM, Vólia. **Direito do trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

CARVALHO, Sandro Sacchet de. **Uma visão geral sobre reforma trabalhista**. Disponível em:
http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8130/1/bmt_63_vis%C3%A3o.pdf.
Acesso em: 10 abr. 2023.

CASALI, Emerson (coord.). **101 propostas para modernização trabalhista**. Brasília: CNI, 2012.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. São Paulo: Método, 2017.

CASTILHO, Larissa Ximenes de; ESTEVES, Juliana Teixeira. A duração do trabalho e os três espíritos do capitalismo. **Revista Direito e Práxis**, v. 10, n. Rev. Direito Práx., 2019 10(4), p. 2512–2539, out. 2019.

CAVALCANTI, Carla Carneiro. **Trabalho intermitente: Análise crítica à luz das atuais mudanças no cenário trabalhista brasileiro**. 2018. 82 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Direito, Fortaleza, 2018.

CID, Clarissa Felipe. Contrato de trabalho intermitente e a precarização do direito do trabalho. **Revista Fórum justiça do trabalho**, Belo Horizonte, ano 34, n. 398, p. 57-66, fev. 2017.

CNI – Conexão Trabalho. **STF: Resultado da Pauta Trabalhista - Novembro de 2022**. Disponível em:
<https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/noticias/detalhe/trabalhista/-geral/stf-resultado-da-pauta-trabalhista-novembro-de-2022/>. Acesso em: 9 maio 2023.

COIMBRA, Rodrigo; ARAÚJO, Francisco Rossal de. Direito do Trabalho: evolução do modelo normativo e tendências atuais na Europa. São Paulo: **Revista Ltr**, ano 73, t. II, n. 08, p. 953-62, ago. 2009.

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. Trabalho intermitente - trabalho “zero hora” - trabalho fixo descontínuo. **Revista Ltr: legislação do trabalho**, São Paulo, v. 81, n. 9, p. 1086-1091, set. 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTR, 2017.

DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Maurício Godinho. **A Reforma Trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

FACCHINI NETO, Eugênio. O bicentenário da morte de Napoleão Bonaparte e seu principal legado jurídico: o Código Civil Francês e a proteção dos direitos da burguesia. **RJLB - Revista Jurídica Luso-Brasileira**, v. 7, n. 5, p. 757-8161, 2021.

FERNANDEZ, Leandro; Pamplona FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020 (coleção direito do trabalho).

FREITAS, Carlos Eduardo Soares; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; DUTRA, Renata Queiroz (Orgs.). Reforma trabalhista e crise do direito do **trabalho** no Brasil: apontamentos críticos. Curitiba: Appris, 2020.

FURTADO, Emmanuel Teófilo. A Reforma Trabalhista e o Trabalho Intermitente – O Tiro de Misericórdia na Classe Trabalhadora. *In*: FELICIANO, Guilherme Guimarães *et al.* (org.). **Reforma Trabalhista: visão, compreensão e crítica**. São Paulo: LTr, p. 107-116, 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: GEN Forense, 2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. Ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

LIMA, Leonardo Tibo Barbosa. A reforma trabalhista na perspectiva da história da CLT. Perspectiva política- Democrática. *In*: TREMEL, Rosângela; CALCINI, Ricardo. **Reforma trabalhista: Primeiras impressões**. Campina Grande: EDUEPB, 2018.

LIMA, Patrícia Trindade de. História da OIT. Disponível em: Acesso em: 10 abr. 2023.

LOPES, Marcus Aurelio. Ensaio sobre a aplicação de súmulas do TST após a vigência da Lei 13.467/2017 (reforma trabalhista). **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 7, n. 63, p. 211-218, nov. 2017.

MAEDA, Patrícia. Contrato Zero-Hora e seu potencial precarizante. *In*: R. Antunes (org.). **Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil IV: trabalho digital, autogestão e expropriação da vida**. São Paulo: Boitempo, 2019.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2015.

MASSON, Nathalia. **Manual de direito constitucional**. 5.ed. São Paulo: Jus Podivm, 2017.

MATTOS, Bruno Pires de Oliveira. **A inconstitucionalidade do Trabalho Intermitente à luz da proteção do trabalhador e dos princípios constitucionais do trabalho**. 2019. 95 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Instituto de Ciências da Sociedade, Universidade Federal Fluminense, Macaé, 2019.

MINARELLI, José Augusto. **Empregabilidade: o caminho das pedras**. São Paulo: Gente, 1995.

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 33. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

NACIF, Cynthia Mara Lacerda; SOUZA, Miriam Parreiras de. Reflexões sobre a aplicação do trabalho intermitente no trabalho doméstico. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 64, n. 97, p. 251-268, jan./jun. 2018.

NASCIMENTO, Diandra Rodrigues. Abordagem sobre a reforma trabalhista: aspectos jurídicos da flexibilização e desregulamentação da legislação laboral no Brasil. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v. 64, n. 97, p. 107-125, jan./jun. 2018.

ORSSI, Renata. **Reforma trabalhista**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

PINHEIRO, Iuri Pereira. Contrato de Trabalho Intermitente. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (Orgs.). **A Reforma Trabalhista e seus impactos**. Salvador: JusPodivm, 2017.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

TAVARES, Cícero Filho. **Os princípios contratuais da boa-fé objetiva e da função social do contrato perante o código civil brasileiro**. FIDES, Natal, v. 10, n. 1, p. 393-411, jan./jun. 2019.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira *et al.* (Org.). **Contribuição crítica à Reforma Trabalhista**. Campinas, Brasil: Unicamp/IE/CESIT, 2017.

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