

**INSTITUTO ENSINAR BRASIL
FACULDADES DOCTUM SERRA/ ES**

ELIZEU DA COSTA DE MELO

**O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E SEUS IMPACTOS EM FACE
DO PRINCÍPIO DE PROTEÇÃO DO TRABALHADOR.**

SERRA/ES

2019

**ELIZEU DA COSTA DE MELO
FACULDADE DOCTUM SERRA/ES**

**O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E SEUS IMPACTOS EM FACE
DO PRINCÍPIO DE PROTEÇÃO DO TRABALHADOR.**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao curso de Direito das Faculdades Doctum da Serra, como requisito á obtenção título de bacharelem Direito. Área de concentração: Direito do Trabalho. Professora orientadora Lara Brasil.

SERRA/ES

2019

FOLHA DE APROVAÇÃO

O trabalho de conclusão de curso intitulado: **O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E SEUS IMPACTOS EM FACE DO PRINCÍPIO DE PROTEÇÃO DO TRABALHADOR**. Elaborado pelo discente **Elizeu da Costa de Melo** foi aprovado por todos os membros da banca examinadora e aceito pelo curso de direito das Faculdades: **FACULDADES DOCTUM DE SERRA** com requisito parcial de obtenção do título de **BACHAREL EM DIREITO**.

_____, de _____ 20____

Prof. Orientadora

Prof. Examinador 1

Prof. Examinador 2

RESUMO

O presente trabalho tem o objetivo de analisar o modelo de contrato intermitente, que foi introduzido pela Reforma trabalhista Lei nº 13.467/2017, no qual criou uma nova forma e contratação na modalidade de intermitência. Desta forma, este novo instituto jurídico tornou-se objeto de acaloradas discussões doutrinárias acerca de sua constitucionalidade.

Esta nova modalidade contratual, tem se mostrado fragilizada, uma vez que não possui uma definição técnico jurídica capaz de delimitar um conceito objetivo que abarque as suas características peculiares, capaz de delinear esta espécie contratual que se integre as garantias trabalhista já consolidadas. Portanto como não há no ordenamento jurídico trabalhista, modelo contratual que se assemelhe ao contrato intermitente, o mesmo se apresenta como precursor neste ramo do direito do trabalho, sendo caracterizado pela doutrina como contrato *seu gene ris*.

Diante desta normativa trazido pelo contrato intermitente, será demonstrado nesta pesquisa falta de requisitos necessários para sua efetiva aplicação ao caso concreto, uma vez que houve um esvaziamento da garantias fundamentais, quando analisado de forma vertical frente as garantias constitucionais. A metodologia utilizada nesta pesquisa, foi método dialético, em conjunto bibliografia trabalhistas, em especial, na legislação referente ao contrato de trabalho intermitente (Lei nº 13.467/2017 em conjunto com a Consolidação das Leis Trabalhista e Constituição Federal).

Tal instituto foi criado como uma modalidade de trabalho sob vínculo de emprego, com jornada e salário aleatórios, conforme a demanda do empregador, sendo fundamentado pelos legisladores, como capaz de retirar o trabalhador da informalidade, desta forma diminuindo o índice de desemprego no país. O objetivo do presente trabalho é realizar um estudo na legislação acerca do trabalho intermitente no Brasil, sob as perspectivas dos benefícios para o empregador e empregado, do atendimento aos requisitos da relação de emprego e das possíveis lacunas existentes na nova legislação, verificando se este novo instituto seria capaz de cumprir a promessa de reduzir o desemprego no país e retirar o trabalhador da informalidade.

Palavras chaves: Reforma trabalhista, contrato de trabalho, contrato intermite, direitos fundamentais do trabalhador.

ABSTRACT

The new reform that altered the current Labor system became known as Law No. 13,467 / 2017, which established several normative updates, with new forms of labor hiring that will change the labor relations that will be established on the effectiveness of this new law. As a theme proposed in this paper, we should highlight the innovation brought by the mentioned law, the model of intermittent employment contract that may have as its characteristic, the employment bond. This new type of hiring is born at a time of economic crisis and with a perspective of easing the labor standards already put, so the new law was presented as a tool to combat unemployment. Nevertheless, legislators have tried to reduce the numbers of informal workers, ensuring greater legal certainty with the intermittent contractability.

However, in a more detailed analysis of the new model contract, it becomes evident that there are some contradictions raised about this institute, when we look at the labor contracts governed by the Consolidation of Labor Laws of (CLT 1943), so if it is reproduced without Due to the necessary modifications, the intermittent contract may cause damage to the working class, since the shadow of unconstitutionality hangs on it, as will be shown below.

Keywords: Labor reform, labor contract, contract intermits, fundamental worker rights.

Sumário

1 INTRODUÇÃO	1
2 A EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL	2
3 MODALIDADES DE TRABALHO CONTEMPORÂNEA.....	5
3.1 CONTRATO POR TEMPO DETERMINADO	6
3.2 O CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO.....	8
3.3 CONTRATO DE TEMPO PARCIAL	9
3.4 CONTRATO DE TELETRABALHO	11
4 MODALIDADES DE TRABALHO INTERMITENTE.....	12
4.2 PRINCÍPIO A CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO....	17
5 VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DO RETROCESSO	19
5.1 VIOLAÇÕES AO PRINCÍPIO DA INTANGIBILIDADE SALARIAL	21
5.2 AUSÊNCIA AO PRINCÍPIO DA SUBORDINAÇÃO	22
CONCLUSÃO.....	23
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	25

1 INTRODUÇÃO

Durante um período de crise política e financeira que atravessou o Estado brasileiro, surgiu a tentativa de desburocratizar as relações de trabalho para contratação de mão de obra, por meio da reforma trabalhista 13.467/2017 promulgada em 13 de julho de 2017, afim de estabelecer novas diretrizes que sustentariam grande parte das relações de trabalho, onde foram inseridos diversos conceitos trabalhista que modificarão de forma substancial as relações laborais no Brasil.

Dentre estes conceitos introduzidos pela Reforma trabalhista, iremos analisar de forma minuciosa a modalidade de contrato intermitente. Que por sua vez, surge com a perspectiva de flexibilização de contratar mão de obra em caráter parcial. Haja vista que um dos objetivos da referida Reforma trabalhista e regulamentar os trabalhadores que laboram na informalidade os chamados “bicos”, criando assim uma maior segurança para esta classe obreira.

Como tema proposto neste trabalho, vamos destacar a inovação trazida pela mencionada lei, o modelo de contrato de trabalho intermitente que tem como característica, o vínculo empregatício. Todavia em uma análise mais detalhada do novo modelo de contrato, torna-se evidente que existem algumas contradições trazida pela reforma acerca deste instituto. Quando observamos os contratos de trabalho regidos pela Consolidação das Leis Trabalhista de (CLT 1943), Notamos que, o contrato intermitente poderá ocasionar prejuízos para a classe de trabalho coletivo, uma vez que o mesmo paira sobre a sombra da inconstitucionalidade.

A presente pesquisa tem como objetivo analisar a legislação acerca do trabalho intermitente, inserida pela Lei nº 13.467/2017, sob os possíveis prejuízos que podem ocasionar para a classe obreira, pois este instituto jurídico deveria compreender em seu conceito, as bases fundamentais para configurar relação de emprego, que visam garantir a saúde e a continuidade do contrato de trabalho do trabalhador. De outra forma, o trabalhador se tornaria apenas um instrumento na exploração de recursos do sistema capitalista.

A metodologia aplicada nesta pesquisa foi o método dialético, onde será necessário comparar as Leis da (CLT 1943) em conjunto com a Constituição de 1988, em face da Reforma trabalhista Lei nº 13.467/2017, que inseriu a modelo de

contrato intermitente em nosso ordenamento jurídico brasileiro. Está *nova tio leis* deverá observar as diretrizes estabelecida pelos princípios fundamentais irradiados da Constituição de 1988. Partindo desta primícia, foi elaborada uma análise sistemática, no que diz trabalho intermitente em virtude das garantias trabalhista.

O presente trabalho torna-se pertinente, vez que, estabelece o fortalecimento da ordem Constitucional. Este estudo ira avaliar os efeitos práticos gerados pela introdução de nova ordem jurídica na realidade do trabalhador brasileiro e também, por abordar um tema atual e recente cercado de discussões, duvidas e indagações. Conforme o que foi mencionado, ao final da pesquisa será elaborada a conclusão do referido tema e sobre sua constitucionalidade, vale lembra que existem diversos precedentes junto aos Tribunais superiores aguardando julgamento, acerca do contrato intermitente.

2 A EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

No Brasil, o Direito do Trabalho teve como relevante antecedente, a promulgação da Lei Áurea, a qual deu fim à escravidão no país, possibilitando o surgimento de novas formas de utilização da força de trabalho, gerando um ambiente favorável para construção de direito do trabalho no pais, onde também sofreu influência de fatores internos e externos. ¹Dentre os fatores externos podemos destacar as inovações legislativas que ocorriam ao redor do mundo mais precisamente na Europa; esta onda de proteção aos trabalhadores, Fez com que os países interessados na proteção ao trabalhador, firmassem um compromisso internacional e participar da Organização Internacional do Trabalho (OIT) criada pelo Tratado de Versalhes (1919), e assinado pelo Brasil.

Já os fatores internos que mais influenciaram no surgimento do Direito do Trabalho no Brasil foram: a ²evolução do movimento operário do qual participaram imigrantes com inspirações anarquistas, marcado por inúmeras greves em fins de 1800 e início de 1900; o surto industrial, efeito da Primeira Guerra Mundial, com a elevação do número de fábricas e operários; a política trabalhista de Getúlio Vargas

¹ DELGADO, **Maurício Gudião**. **Curso de Direito do Trabalho**. 15ª ed. São Paulo: Ler, 2016.

² DELGADO, **Maurício Gudião**. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. Ed. São Paulo: LTR, 2016.

(1930) e a Constituição de 1988. Os movimentos estavam surgindo sem uma organização objetiva, não sendo capaz de gerar pressão. No entanto aliada a essa ausência de uma atuação coletiva forte dos trabalhadores, o Estado não se apresentava de forma imperativa para necessidade social. Seguindo o entendimento do professor delgado, ³mesmo de forma coadjuvante a presença sindical anterior aos anos 30 tenha sido considerada de pouca expressão, mas os instrumentos normativos editados neste período foram de grande importância para o desenvolvimento do sindicalismo no Brasil.

Não muito tempo depois em 1943, a criação da consolidação das leis do trabalho, o mais importante Código de leis Trabalhista neste ramo do direito, foi marcada por profundas transformações no Direito do Trabalho, ⁴sobretudo em seu âmbito coletivo, que ocorreram durante o governo de Getúlio Vargas e ganharam legitimidade até a promulgação da Constituição Federal de 1988. Este modelo jus trabalhista que surgiu entre os anos de 1930 a 1945 se preservou inalterado sem modificações substanciais até 1988.

Por sua vez o terceiro ⁵período apresentado por acontece com a constituição de 1988, e a consequente transição democrática do direito do trabalho brasileiro. O modelo vigente até então, passou a ser questionado, e que se desdobraram resultaram no surgimento da constituição de 1988, que consagrou diversos direitos fundamentais do trabalho para os trabalhadores urbanos e rurais. (BRASIL Constituição de 1988).

A então conhecida era Vargas, preceitua delgado, ⁶foi marcada nas duas primeiras décadas por grande atividade legislativa do Estado, garantindo a oficialização do direito do Trabalho Brasileiro. O Decreto nº 19.770 que ficou conhecido como a primeira lei sindical brasileira, tal legislação estabelecia que os Estatutos dos Sindicatos devessem, obrigatoriamente, ser aprovados pelo Ministério do Trabalho e, assim, impossibilitava a coexistência de qualquer outro sindicato com o sindicato oficial.

³ DELGADO, Maurício Gudião. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. Ed. São Paulo: Ler, 2016.

⁴ DELGADO, Maurício Gudião. **Curso de Direito do Trabalho**. 09. Ed. São Paulo: Ler, 2010.

⁵ BRASIL, Constituição federal 1988, acesso dia 14/10/2019, disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.

⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. Ed. São Paulo: Ler, 2016.

Embora no governo de Getúlio Vargas tenha sido produzida uma forte e minuciosa legislação, que garantia uma série de ⁷direitos aos trabalhadores, esta também coibia o surgimento de lideranças e organizações de oposição aos sindicatos oficiais. Nesse mesmo ano, destacam-se, ainda, a criação das convenções coletivas de; a criação da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS); e o primeiro texto em relação ao trabalho do menor - que estabeleceu como 14 anos a idade mínima para o ingresso no mercado de trabalho.

Em ⁸1934, foi promulgada a primeira Constituição Brasileira que tratou especificamente do Direito do Trabalho. Em seu artigo 121 vejamos:

Art: 121 - A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País.

§ 1º - A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador (..)

j) reconhecimento das convenções coletivas, de trabalho.

No qual foram estabelecidas garantias à liberdade sindical, a isonomia salarial, o salário mínimo, a jornada de oito horas de trabalho, a proteção do trabalho das mulheres e menores, o repouso semanal e as férias anuais remuneradas. Ressalta-se que a referida Carta de 1934, rompeu com a estrutura sindical preexistente ao prever a pluralidade e a autonomia dos sindicatos. Ainda neste mesmo ano, a Carteira de Trabalho tornou-se um instrumento obrigatório. Em 1936, ocorreu, com a promulgação da Lei nº185 de 14 de janeiro de 1936, uma das maiores conquistas dos obreiros brasileiros, a instituição do salário mínimo, com o intuito de garantir a dignidade do trabalhador.

No ano de 1939, ⁹mais um relevante marco para o Direito do Trabalho Brasileiro: a criação da Justiça do Trabalho, com o objetivo de dirimir controvérsias de interesses dos trabalhadores mediante a edição de normas no julgamento de dissídios coletivos (Decreto Lei nº 1237). Em 1943 foi publicada a Consolidação das

⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Ler, 2016.

⁸ **BRASIL Constituição dos Estados unidos do Brasil 1934**, acesso dia 14/10/2019, disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm.

⁹ **BRASIL. Decreto-Lei n. 1.237, de 2 de maio de 1939**. Organiza a Justiça do Trabalho. Coleção das Leis da República dos Estados Unidos do Brazil, Rio de Janeiro, RJ, acesso dia 14/10/2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/Del1237.htm.

Leis do Trabalho (CLT), através do ¹⁰Decreto Lei nº 5.452, que representa o principal diploma legal trabalhista brasileiro no âmbito infraconstitucional

A Constituição de 1988 e as posteriores emendas constitucionais, nº 24/1999 e ¹¹nº 45/2004 promoveram a transição democrática do sistema trabalhista brasileiro, praticamente gestado e consolidado em governos autoritários. Batizada de Constituição Cidadã, a Carta promulgada em 05 de outubro de 1988, assegurou aos brasileiros direitos sociais essenciais ao exercício da cidadania e estabeleceu mecanismos para garantir o cumprimento de tais direitos.

Entretanto, como ressaltar professor ¹²Delgado, esta transição sucedeu um período agitado de grave crise cultural no país. Esta crise, importada e inspirada em ideias liberais do mundo capitalista do final dos anos 1970 e anos 1980, era motivada por tendências político-ideológico desregulamentadoras e flexibilizadoras das normas imperativas incidentes sobre o mercado capitalista em geral, inclusive sobre as relacionadas com o trabalho e a relação de emprego.

Será necessário o estudos detalhado do fenômeno da flexibilização das relações laborais, que consiste na forma como o direito do trabalho vem se modificando para resolver as divergências entre capital e trabalho, mas antes, faz-se necessário caracterizar a relação de emprego distinguindo-a de outros tipos de relações laborais.

3 MODALIDADES DE TRABALHO CONTEMPORÂNEA

Via de regra geral, os contratos de trabalho não possui um prazo pré-determinado, pois esta forma de contrato e a mais utilizada para contratações de mão de obra. ¹³Uma vez que neste tipo contratual não há um limite temporal previamente determinado. Sendo necessário para um rescisão contratual o protesto

¹⁰ **BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho**, acesso dia 14/10/2019, disponível: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.

¹¹ **BRASIL.Presidência da Republica. Constituição de 1988**. Emenda Constitucional nº 45, de 30 de Dezembro de 2004. Disponível em :http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/contituição/Emendas/Emc/Emec45.htm, acesso dia 14/10/2019.

¹² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

¹³ **BRASIL, Consolidação das Leis Trabalhista**, acesso dia 14/10/2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.

inequívoco de uma das parte por meio do chamado aviso prévio, cientificando outra do término da relação contratual, vejamos a as regras da (CLT):

Art. 487 - Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra da sua resolução com a antecedência mínima de:

I - oito dias, se o pagamento for efetuado por semana ou tempo inferior;

II - trinta dias aos que perceberem por quinzena ou mês, ou que tenham mais de 12 (doze) meses de serviço na empresa.

Portanto esta indeterminação vigente no contrato de trabalho gera um desdobramento no princípio da continuidade da relação de emprego. Onde é observado todas as garantias fundamentais do trabalho, garantindo aos operários seu emprego, e o direito de estabilidade contratual. Como leciona o professor¹⁴Delgado, 2018:

(...) “aplicam-se aos contratos a prazo incerto normas jurídicas muito mais vantajosas ao obreiro do que aquelas aplicáveis aos contratos a prazo certo o que faz com que tal tipo de contrato concretize, de modo franco e indubitado, em contraposição aos contratos a prazo determinado, o princípio da norma mais favorável”. (...)

Entretanto a necessidade da vida contemporânea busca uma forma mais dinâmica para exploração de mão de obra, exercendo grande pressão sobre os modelos clássicos de trabalhos já existentes no ordenamento jurídico, esta força por mudança, esta cabalmente delineada com o sistema capitalista, que visa cada vez mais a obtenção de lucros, negando aos trabalhadores direitos fundamentais inerente a pessoa humana. Neste capítulo iremos destacar alguns modelos de contrato de trabalho que representam as novas formas contratuais na legislação trabalhista vigente.

3.1 CONTRATO POR TEMPO DETERMINADO

Os contratos a tempo determinado ou contratos a termo, são categoricamente marcados por serem firmados sob uma data pré estabelecida. Trata-se de uma forma de contratual onde somente poderá ser concretizada nas

¹⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.

situações prevista no hol do ¹⁵artigo 443 da CLT. Como descreve o mencionado artigo:

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.

§ 1º - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

Conforme o texto legal existe três situações que possibilitam esta forma de contratação, ou seja, os serviços de caráter transitórios, e que a prestação fundamente sua determinação do prazo; as funções corporativas de caráter temporário; e também o chamado contrato de experiência. Podemos observar que o contrato determinado, vai além dos limites da CLT, sendo previsto em legislação especial, tal como a contratação de atletas de futebol empregado doméstico, artista qualificado, entre outros. (BRASIL 3.467/2017).

Neste tipo de contratos por tempo determinado, o prazo fixado previamente não poderá ser ultrapassado o limite temporal superior a 2 anos, salvo lei especial que discipline tal matéria, como os artigos a seguir:

Art. 445 - O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos.

Art. 451 - O contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez passará a vigorar sem determinação de prazo.

Como demonstrado acima, ¹⁶dentro do prazo de dois anos este modelo de contrato somente comporta prorrogação uma só vez, afim de evitar , só poderá ocorrer uma única prorrogação dentro deste prazo de dois anos, para evitar sonegações pela parte patronal. Não sendo respeitada esta imposição legal por parte do empregador, o contrato determinado estará descaracterizado, e agora caso esta regra seja desrespeitada, o contrato por tempo determinado será transformado espontaneamente em um contrato por tempo indeterminado, desta forma gerando mais garantias para o trabalhador.

¹⁵ **BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 16/09/2019.

¹⁶ **BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 26/0/2019.

Uma característica deste tipo de contrato, e a garantia contratual apenas durante o limite pré-estabelecido. ¹⁷Consequentemente como não via de regra não haverá uma rescisão inesperada para ambas as partes, sendo dispensado o aviso prévio e da dispensa sem justa causa. Além disso, o trabalhador não fará jus ao recebimento da multa de 40% sobre o saldo do fundo de garantia por tempo de serviço.

Por fim, em hipótese de o contrato determinado for recindindo antes da data final, a parte que for responsabilizada pelo fim do contrato será incumbida de pagar à outra, metade dos recursos que seria auferido ao final do termo contratual. Desta forma este tipo de contrato, salvo de experiência, a ferramenta menos onerosas para suprir uma necessidade temporal, para os empregadores.

3.2 O CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO

Esta previsão normativa esta contida na ¹⁸ Lei nº 6.019/74, no qual trás o as qualificação de trabalho temporário em seu artigo:

Art. 2º Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços.

Nesta espécie de contrato há fornecimento de mão de obra para tomadora de serviços, empresa de trabalho temporário. De acordo com a reforma trabalhista Lei nº 13.429/2017, trouxe algumas inovações que modificou determinados artigos da ¹⁹Lei nº 6.019/74, haja vista, que e um contrato firmado entres as partes, para terceirização de serviços, operando dentro do lapso temporal de 180 dias, sendo possível a sua prorrogação por mais 90. E poderá versar sobre o desenvolvimento de atividade-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de

¹⁷ **BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 26/10/2019.

¹⁸ **BRASIL Lei nº 6.019/74. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências,** acesso dia 17/09/2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm.

¹⁹ **Lei Nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974,** Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências, acesso dia 16/10/2019, disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm.

serviços. Na s. Na Lei nº 6.019/74, não havia previsão legal para a execução de atividades fim da empresa tomadora. Com advento da Lei nº 13.429/2017, foi elaborada esta possibilidade, de o trabalhador que estiver laborando nas condições de trabalho temporã, realizar as atividades fim de sua empresa tomadora. Mas ainda que tenha regulamentado um amparo jurisdicional, esta possibilidade de exploração de mão de obra, sofreu uma forte críticas por parte das associações sindicais.

Sendo que esta forma de terceirização ilimitada, resultaria na em uma instabilidade das relações de trabalho, no tocante da reinterada dinâmica e a probabilidade de substituição de trabalhadores por novos contratos temporários. ²⁰Vale lembra que e expressamente proibida uma eventual substituição de trabalhadores em direito, pelos contratados em caráter temporário, salvo as exceções legais.

No entanto, quanto aos direitos do trabalhador temporário no momento de sua rescisão: não possui direito da multa de 40% sobre o saldo do FGTS e ao aviso prévio, em caso de uma dispensa sem justa causa receberá uma reparação no valor de 1/12 (um doze avos) do pagamento auferido.

O ²¹contra1to temporário é uma espécie de contato por tempo determinado com características específicas. O contrato temporário se aplica nos casos de demanda extraordinária de serviço ou substituição temporária de mão de obra, com jornada de trabalho pré-definida.

3.3 CONTRATO DE TEMPO PARCIAL

O Contrato de trabalho a tempo parcial uma modalidade de contrato especial, adstrito a uma jornada laboral de 25 (vinte e cinco) horas semanais. Esta modelo de contrato foi introduzo em nosso regime jurídico trabalhista pela Medida Provisória nº. 2.164-41 de 24 de agosto de 2001. Mais recentemente a Lei nº 13.467/2017, flexibilizou o regime a tempo parcial para 30 horas por semana.

²⁰ **BRASIL, Consolidação das Leis Trabalhista, acesso dia** 02/10/2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.

²¹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas: 2009.

²²Estabelecendo que esta modalidade de contrato poderá ser firmada no momento de contratação do obreiro, ou até mesmo poderá ocorrer uma transição, de outra espécie contratual para o contrato parcial, ressalta-se que esta mudança contratual dar-se-á sem prejuízos as garantias trabalhistas previstas em lei ou no regulamento interno da empresa. (BRASIL 13.467/2017).

Em caso de alteração do empregado que preste serviço em regime de tempo integral, e necessário a observância da determinação da norma coletiva. Desta forma, e indispensável cumprir as formalidades contratuais que são: documento de forma escrita e anuência de testemunha. Uma vez que uma das características deste contrato é a vedação expressa para a realização de horas extras vejamos: (BRASIL 13.467/2017).

Artigo. 58-A Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

Com a nova redação pela recente lei trabalhista, e recomendada duas formas para contratação. Como regra nesta modalidade contratual é estipulado um limite de horas a serem trabalhadas, neste caso, 30 horas por semana. E como já era prevista na lei. 2.164-41 de 24 de agosto de 2001, ²³continua a vedação para realizar horas extras. Em um segundo momento é possível uma leve mudança nos termos contratuais onde não poderá ser exercida uma jornada de trabalho que ultrapasse 26 horas semanais, no entanto há opção da realização de extras, não sendo permitido mais de seis por semana.

Para os trabalhadores que laboram nesta modalidade de contrato parcial, ²⁴deve-se observar que não receberá o salário integral, vez que, sua jornada de trabalho é realizada de forma parcial, e inevitavelmente sua remuneração também

²² BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 16/09/2019.

²³ Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001. acesso dia 03/09/2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/MPV/2164-41.htm.

²⁴ BRASIL Lei nº 6.019/74. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências, acesso dia 17/09/2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm.

será adimplida de forma proporcional. Segundo a conhecida reforma trabalhista o salário mínimo poderá ser fracionado por hora, dia e mês, sendo plenamente legal que uma pessoa que labore sob o contrato parcial e cumpra jornada de 20 horas semanais, em virtude disso, receba o salário mínimo equivalente às horas trabalhadas.

No mais o contrato parcial é classificado como contrato de tempo indeterminado, e os trabalhadores contidos neste negócio jurídico, possui via de regra as mesmas garantias trabalhista fundamentais, dos funcionários que trabalham em tempo integral. Assim, os empregados no regime de tempo parcial possui o seu direito a férias garantido, após o período aquisitivo, ou seja, a cada 12 meses de contrato de trabalho com número de dias proporcionais à duração semanal de seu trabalho. Acrescenta-se que não é possível converter as férias em abono pecuniário nesse tipo de contrato de trabalho, salva a previsão do § 6º do artigo 58-A:

Artigo. 58-A Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

§ 6º É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.

Superadas as exceções acima mencionadas, também fica assegurado aos trabalhadora em regime parcial, o: ²⁵adicional noturno, 13º salário, aviso-prévio, descanso semanal remunerado, adicional noturno, adicional de insalubridade, além dos benefícios previdenciários, direitos estes que são indispensáveis ao obreiro. Sendo assim, vale lembrar que o regime de contratação parcial, são via de regra para os empregadores que necessitam de trabalhadores que laborem em jornada de trabalho reduzida, viabilizando o melhor aproveitamento de sua mão de obra no mercado de trabalho.

3.4 CONTRATO DE TELETRABALHO

²⁵ BRASIL Lei nº 6.019/74. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências, acesso dia 17/09/2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm.

Como já comentado a reforma trabalhista também regulamentou a modalidade de teletrabalho ou home Office, estabelecendo para as partes um modelo de contrato de trabalho que seja integrado às ferramentas tecnológicas que muito nos auxiliam na vida contemporânea, conforme artigo 75-B da CLT, vejamos:

Art: 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Sendo assim, por inteligência do mencionado artigo, o contrato de teletrabalho, em regra geral será para trabalhadores que estiverem laborando fora dos limites das empresas, não estando adstrito a uma rotina de serviço presencial ou nas dependências da empresa. Mas a supervisão do serviço será acompanhada por meios tecnológicos que possibilitam o acompanhamento das atividades a distância. Não obstante, o trabalhador na condição de teletrabalho poderá comparecer na sede da empresa para desenvolvimento de alguma atividade, não descaracterizando o aspecto contratual a que está vinculado. Neste sentido prevê o parágrafo único do 75-B da CLT.

Art: 75-B: O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Com crescentes possibilidades de monitoramento a distância, as tecnologias habituais como : tablets, smathfone, localização via satélite, entre outros , tem ocupado um importante espaço de nossas vidas, sendo incorporando ao contrato de trabalho, gerando para o empregador uma consequente economia de custo e mão de obra. Por sua vez a legislação acertadamente estabeleceu este modelo de contrato, afim de acompanhar as inovações de nosso tempo, e ainda estabeleceu aos trabalhadores os seus direitos e garantias fundamentais, uma vez que estes colaboradores possuem os mesmos direitos daqueles que exercem sua jornada de trabalho de forma presencial.

4 MODALIDADES DE TRABALHO INTERMITENTE

Além dos modelos de contratos de emprego já apresentados, com a aprovação da Lei nº 13.467/2017, conhecida reforma trabalhista, foi incorporado ao

nossa legislação trabalhista, uma forma de contratação, o contrato de trabalho intermitente. Que possui um conceito sui generis, não sendo possível mensurar, a quantidade de dias, horas ou meses a serem trabalhados, assim atuando como um contrato flexibilizador das bases fundamentais do direito do trabalho.

Para os empregados que são regidos por contrato intermitente é garantido que o sua ²⁶remuneração não seja abaixo do mínimo legal, mas poderá ser fracionado em dias ou horas, tendo como parâmetros remuneratórios o limite Máximo e mínimo da previdência social. Também esta assegurada a isonomia salarial em relação aos empregados contínuos que desempenham as mesmas funções, e é garantida remuneração do trabalho noturno superior à do diurno.

O conceito de trabalho intermitente foi incorporado à legislação trabalhista por intermédio da reforma trabalhista, promovida através da promulgação da Lei nº 13.467 de 2017, a qual trouxe relevantes mudanças para as condições de emprego no país. ²⁷A mencionada reforma buscou flexibilizar e modernizar a legislação trabalhista brasileira, tendo bases de flexibilização, a redução dos custos empresariais e a ampliação das faculdades patronais na gestão da mão de obra.

Quando tentamos ajustar a legislação intermitente aos princípios que regem as relações trabalhistas, verificamos um distanciamento do modelo intermitente, das consolidadas diretrizes prevista na constituição federal. No que diz à jornada de trabalho embora não foi estabelecida uma jornada mínima para o trabalho intermitente, diante da omissão deixada pelo legislador,deverá ser aplicado por analogia aos trabalhadores intermitentes os mesmo limites máximos de jornada garantidos pela Constituição Federal,I vejamos:

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

²⁶ **BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 16/09/2019.

²⁷ FERNANDES, Paulo Roberto. A figura **do contrato de trabalho intermitente do PL nº 6.787/2016 (Reforma Trabalhista) à luz do direito comparado.** Disponível em: <http://ostrabalhistas.com.br/2019/figura-do-contrato-de-trabalho-intermitente-do-pl-no-6-7872016-reforma-trabalhista-luz-do-direito-comparado/>, Acesso em 28 setembro. 2019.

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;

Sendo desta forma aplicada ao trabalho intermitente a jornada de 44 horas semanais, isto porque a lei 13.467/2017, não estabeleceu de forma detalhado os parâmetros necessários para qualificação do trabalho intermitente, onde não impôs uma determinação mínima de horas a serem trabalhadas durante a jornada de trabalho, fragilizando assim a relação de emprego, ficando a livre determinação do empregador. Neste sentido, torna-se clara a omissão deixado pelo legislador, que não criou qualquer exigência legal para garantir ao trabalhador uma quantidade de horas mínimas, afim de garantir o cenário necessário para seu sustento mensal.

Contudo ainda há previsão para o que trabalhador possa realizar a complementação a título de ²⁸arrecadação previdenciária, quando o mesmo auferir renda mensal inferior ao salário mínimo, impondo ao trabalhador intermitente mais encargo prejudicial para efetuar a complementação previdenciária. Ora, a CF/88 estabelece que o trabalhador deva receber um salário mínimo, onde qualquer outra forma de remuneração devesse respeitar o limite codificado na carta maior, pois este limite constitucional é destinada para subsistência e vida do trabalhador vejamos:

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

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a 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;

Seguindo esta ótica, ²⁹parece notório que a legislação intermitente padece de requisitos básico constitucional capaz de gerir a relação de emprego, tornando este tipo de contratação altamente nocivo ao trabalhador, uma vez não existe um rol de garantias asseguradas ao trabalhador intermitente, não sendo possível a aplicabilidade deste contrato sem a consequente supressão de direitos adquiridos,

²⁸ BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 16/09/2019

²⁹ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil com os Comentários à Lei n. 12.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2017/09/26/comentarios-reforma-trabalhista/>. Acesso em: 28 setembro. 2019.

será necessário realizar uma análise analogia, frente aos direitos fundamentais trabalhista, para buscar uma harmonia constitucional, pois como esta posto este instituto protege muito mais o empregador do que o empregado.

O conceito de contrato de trabalho ³⁰intermitente encontra-se definido no parágrafo terceiro do artigo 443, da CLT, o qual 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.

Portanto a referida legislação sobre contrato ³¹intermitente padece de características próprias, sendo incapaz de definir sua aplicação diante do caso concreto, sendo definido como um contrato de prestação onde não possui continuidade, sendo considerado pela legislação um contrato onde opera o instituto subordinação como nos demais contratos. Também não há uma jornada pré estabelecida, ficando a livre vontade do empregador a fixação de dias horas ou meses a ser laborado, estando ligado diretamente a quantidade de mão de obra que necessita atividade empresarial. Podemos dizer que única exceção dos trabalhadores intermitente são os aeronautas que são possuem sua própria legislação.

O contrato de trabalho intermitente pressupõe que o trabalhador seja convocado conforme a demanda de serviço e seja remunerado com base nas horas que efetivamente prestar efetivamente o serviço. ³²Assim, nesse tipo de contrato, o trabalhador fica à disposição do empregador aguardando um chamado para o serviço, caso a convocação não ocorra, ele não receberá pelo período à disposição. Isto implica que não haverá garantia mínima de remuneração para o trabalhador

³⁰ **BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10/09/2019.

³¹ **BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10/09/2019.

³² OLIVEIRA, Francisco Antonio. **Reforma Trabalhista.** São Paulo: LTr, 2017.

nestas condições. Ademais, permite-se que o trabalhador, durante o seu período de inatividade possa prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviços, que exerçam ou não a mesma atividade econômica, utilizando o contrato de trabalho intermitente ou outra modalidade de contrato de trabalho.

Entretanto, conforme ressalta, na prática, isso só será possível se a intermitência for por vários dias ou meses, uma vez que, se a intermitência for durante a jornada de trabalho ou durante a semana, praticamente não há viabilidade de prestar serviço a outro empregador sem comprometer o trabalho intermitente. Registra-se, ainda, que a legislação determina que possam ser firmados contratos intermitentes para quaisquer tipos de serviço ou atividades, não limitando essa modalidade de contrato a atividades de caráter e demandas intermitentes.

4.1 AUSÊNCIAS DO PRINCÍPIO DA NÃO EVENTUALIDADE

Não obstante, estas discordâncias mencionadas, a não eventualidade compõe o rol do ³³artigo 2º da CLT, sendo este, um elemento fundamental para se concretizar a relação de emprego. No entanto a prestação de serviços numa relação de emprego deverá ser habitual. O serviço prestado pelo trabalhador subordinado não deverá ter caráter eventual ou aleatório.

O nobre doutrinador França ³⁴defende a ideia que, nesta modalidade contratual há uma notória ruptura com o conceito de empresário, onde o trabalhador fica responsável pelos encargos e riscos da atividade econômica, uma vez que, condicionar a convocação do obreiro a uma possível demanda, estaria havendo um deslocamento de risco da atividade empresaria, ou seja, o empregado que passa a arcar com as variáveis da cadeia produtiva. Sendo assim, só é possível perceber a onerosidade contratual, quando a efetiva prestação de mão de obra.

Essa ausência delimitação representa uma falha na legislação, pois, não é coerente com o propósito do contrato do trabalho, pois da forma como foi elaborado

³³ **BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10/09/2019.

³⁴ **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.

gera mais dúvidas do que segurança jurídica, além de representar risco de concorrência ao contrato de trabalho por tempo indeterminado.

4.2 PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO.

Como regra geral, os contratos de trabalho tem por característica garantir continuidade da relação de emprego, mas com os preceitos contidos no contrato intermitente justamente pela característica de eventualidade observa-se logo de cara a quebra da continuidade do contrato de trabalho intermitente, sendo, portanto, uma afronta direta ao Princípio da Continuidade da Relação de Emprego.

O referido princípio assevera que é do interesse do ³⁵direito do Trabalho a permanência contínua do vínculo empregatício, que somente acontece por meio da integração do trabalhador na estrutura e dinâmica do interesse empresariado, de tal forma, que somente mediante tal permanência e integração é que a ordem justalabalhista poderia cumprir obrigação de fomentar mínimas condições de trabalho de uma sociedade, buscando garantir princípios irradiados da Constituição Federal.

Essa premissa é reflexão lógica da concepção de dignidade da pessoa humana se situa na afirmação social do indivíduo favorecido pelo contrato de trabalho contínuo, tendo em vista que este vive apenas de seu trabalho, da renda proveniente deste, funcionando como um poderoso instrumento de afirmação social e reconhecimento pessoal. Caso estivesse submetido a um contrato precário, provisório ou de curta duração, como acontece no regime intermitente, fica sem a percepção econômica e jurídica necessária para se impuser no plano de suas relações econômicas na comunidade. Vale ressaltar que o referido princípio encontra inclinação na ³⁶Constituição Federal em seu art. 7º, vejamos:

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;

³⁵ FURTADO, Emmanuel Teófilo. **Reforma Trabalhista e o Trabalho Intermitente – O Tiro de Misericórdia na Classe Trabalhadora**. In: BRAGHINI, Marcelo.

³⁶ BRASIL. **Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

Portanto a intenção do legislador constituinte claramente foi a preservação da relação de emprego, independentemente da complexidade da atividade a ser executada pelo obreiro. Com o advento do regime de contratação intermitente, não havia previsão legal, os quais somente poderiam ser pactuados em hipóteses específicas na legislação trabalhista.

Após a chegada da modalidade de contratação intermitente, a ³⁷continuidade da relação de emprego deixa de ser uma exceção para tornar-se algo opcional entre as partes, mas de certa forma, torna precária a condição de subsistência do trabalhador fixado a esse regime. Insta salientar, que a definição legal que envolve essa figura jurídica é debilitada, pois a mencionada reforma apenas trás parâmetros genérico de alternância entre os períodos de atividade e inatividade, mas não diz qual seria a dimensão desses intervalos, muito menos fixa um lapso temporal minimamente aceitável que não se confunda com a percepção de um trabalho eventual, ou ainda quais grupos estariam resguardados por um regime dessa natureza.

Também não estarão sob as regras ³⁸legal da nova figura de empregado intermitente, aqueles trabalhadores contratados a tempo parcial, pois a sujeição às escalas de trabalho e horários variáveis nos os torna intermitentes já que sua jornada de trabalho é fixada semanalmente, havendo salário fixo assegurado. São relações de emprego típicas, ainda que com tempo reduzido de prestação de serviços, a que a doutrina chama de trabalho adventício. Para tais trabalhadores, continua a valer o regime geral da CLT, com garantia de trabalho e salário mensalmente.

O trabalho intermitente, portanto, de que cuida a lei não é qualquer trabalho realizado de tempos em tempos, mas o não habitual. Como já suscitado, é

³⁷ FURTADO, Emmanuel Teófilo. **Reforma Trabalhista e o Trabalho Intermitente – O Tiro de Misericórdia na Classe Trabalhadora**. In: BRAGHINI, Marcelo (Org.). Reforma Trabalhista. Flexibilização das Normas Sociais do Trabalho. São Paulo: LTr.

³⁸ **BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10/09/2019.

importante que a legislação seja complementada e determine qual o lapso temporal necessário para que o trabalho intermitente não venha a ser caracterizado como eventual.³⁹ Tal indagação se faz necessária uma vez que é possível fazer a rescisão indireta do contrato de trabalho intermitente, ou seja, quando o trabalhador completar um ano, a contar da última prestação de serviço, e não mais for convocado, estará rescindido indiretamente o contrato intermitente.

Por conseguinte, caso subsista uma situação nestes termos, estaremos à frente de um conceito jurídico indeterminado, que deverá recorrer à atividade integradora da doutrina, jurisprudência ou até mesmo direito comparado. Além dos tantos pontos polêmicos que envolvem a Reforma Trabalhista, a deficiência dos dispositivos da Lei 13.467 é algo latente e assustador. Contudo mesmo com a boa intenção do legislador da época, não foram suficientes os esforços de alcançar as necessidades inócua, oca, que traz uma nova proposta de regulamentação das relações de trabalho, mas não oferece nenhuma garantia aos trabalhadores e pior, cria uma aversão envolvendo institutos já consolidados no ordenamento trabalhista nacional, como o lapso temporal que envolve o trabalho eventual e agora o trabalho intermitente.

5 VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DO RETROCESSO

Quando buscamos as peculiaridades do contrato de intermitência, notamos a mitigação das bases que fundamentam o direito trabalho coletivo, seguindo o entendimento doutrinário, o ⁴⁰contrato de trabalho intermitente fragiliza os fundamentos que sustentam estas relações, o conceito que fora apresentado no artigo 443, § 3º, da CLT tem gerando um enfretamento direto ao princípio constitucional da vedação ao retrocesso, trazendo uma inevitável ficção jurídica ao ordenamento justrabalhista.

³⁹ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil com os Comentários à Lei n. 12.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017. Disponível em: <<http://genjuridico.com.br/2017/09/26/comentarios-reforma-trabalhista/>>. Acesso em: 28 setembro. 2019.

⁴⁰ 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.

O princípio de vedação ao retrocesso esta delineado na ordem constitucional do estado Brasileiro, Segundo o doutrinador Canotilho ⁴¹ comenta, que tais conceitos não podem retroagir, mas somente avançar em busca de proteção dos indivíduos sob sua guarda, conforme a dinâmica a social concretizando novos paradigmas de proteção coletiva, que regula as diferentes camadas da sociedade. Portanto esse princípio, conhecido como “vedação ao retrocesso” não e apenas uma figura ilustrativa e sim as aresta que norteiam o legislador no momento de criar normas coletivas, tendo por primícia a observância destes institutos, com o objetivo de evitar supressão de determinados direitos já consolidados ao logo do tempo.

Por sua vez, o referido princípio esta localizado na orbita Constitucional, visando tutelar os cidadãos em um estado democrático de direito, contra possíveis arbitrariedade do Estado, sendo assim, em caso o retrocesso em matéria de ordem do direito do Trabalho coletivo, tal principio poderá ser invocador para impedir a supressão de direitos adquiridos trabalhista. Dessa forma, a doutrina trabalhista levantou duras critica acerca da legislação intermitente, haja vista que estamos diante de uma ao violação o princípio da vedação ao retrocesso, vez que, a lei possibilita remuneração abaixo do mínimo legal.

Sendo assim legislação relativa ao contrato de ⁴²trabalho intermitente torna-se deficiente impedindo o trabalhador ingressar no programa de seguro desemprego criando obstáculos para a filiação ao regime geral da previdência social, haja vista que o empregado deverá saldar com as contribuições previdenciárias sobre os possíveis déficits. Caso o trabalhador não realize a complementação da parcela previdenciária, este período não deverá ser considerado para permanência na qualidade de segurado do Regime Geral de Previdência Social, e ainda afastado a possibilidade de observância dos períodos de carência, para aquisição dos benefícios previdenciários. (BRASIL Lei 13.467/2017).

Alem disso a legislação intermitente gerou muitas supressões no âmbito de consolidadas garantias trabalhista, uma vez que prevê redução significativa no

⁴¹ CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. 12º. ed. Coimbra: Almedina, 2014.

⁴² . **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/lei13467.htm. Acesso em: 21/10/2019.

momento de levantar os valores a título de dispensa sem justa causa, limitando o trabalhador receber, e ⁴³apenas a metade da indenização referente ao período de aviso prévio e metade da multa de 40% sobre o saldo do FGTS, limitando o levantamento do FGTS em até 80%. Por fim, este modelo contratual não irá alcançar uma plena eficácia jurídica, pois os direitos aqui consagrados tende a servir mais os empregadores que a classe obreira.

5.1 VIOLAÇÕES AO PRINCÍPIO DA INTANGIBILIDADE SALARIAL

O princípio da ⁴⁴intangibilidade salarial tem por objetivo a proteção do salário do trabalhador, uma vez, que o Brasil é signatário da Convenção Internacional do Trabalho numero 95, devendo fortalecer os institutos que viabilizam proteção a salário dos trabalhadores. Além desta convenção da (OIT nº 95) existe uma proteção constitucional, para que seja observado o princípio da intangibilidade salarial, intrínsecos nas relações de trabalho, vejamos:

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

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

Podemos deduzir que irredutibilidade salarial e o princípio que norteia a dignidade da relação do trabalho, pois o salário é o principal objetivo da prestação de mão de obra, fonte primordial para o trabalhadores de sua subsistência, no qual o empregador tem o dever de respeitar o limite mínimo de remuneração, sendo assim, a modalidade de contrato intermitente fere o mencionado princípio, não observando os preceitos constitucionais que tende a garantir melhores condições de trabalho para classe obreira. No que tange, aos prejuízos decorrentes da redução salarial contida na legislação intermitente, ha fortes argumentos na (CLT) que impossibilitam a eficácia deste novo tipo de contrato, vejamos:

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que

⁴³ **BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10/09/2019.

⁴⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Nota- se que ⁴⁵contrato intermitente carece de previsão mínimas de salário, fazendo que o trabalhador assuma um contrato de trabalho totalmente aleatório e longe de suas garantias constitucionais. O referido artigo da CLT ratifica a nulidade deste tipo de contrato, haja vista sua prestação nunca será previsível, tornando a prestação de serviço uma relação totalmente incerta para o empregado. Por fim causando um irreparável prejuízo para os trabalhadores que laboram em tais condições.

5.2 AUSÊNCIA AO PRINCÍPIO DA SUBORDINAÇÃO

Como já verificamos, são necessários ⁴⁶cinco elementos que agem de forma cumulativa dentro das relações de trabalho, no qual a subordinação é um dos elementos imprescindíveis desta relação. O empregador atua como supervisor de qualidade e quantidade das atividades desenvolvidas pelo empregado, fazendo os apontamentos necessários para obter um melhor rendimento no ambiente de trabalho. Mas conforme a reforma trabalhista Lei 13.467/2017, aduz que a modalidade intermitente possui o mencionado requisito da subordinação, que é indispensável para relação de emprego. Mas esta subordinação elencada neste contrato, torna-se divergente da subordinação convencional, vejamos:

Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

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

⁴⁵ **BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 17/09/2019.

⁴⁶ **BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10/09/2019.

De sorte, que neste tipo de contrato, o trabalhador poderá exercer a sua livre decisão de escolha sobre o momento de prestação de serviço, podendo recusar ou aceitar o momento de convocação. Ocorre que esta livre escolha do trabalhador, dentro da relação laboral, é suficiente para afastar o instituto da subordinação, pois não há uma efetiva subordinação, pois o trabalhador sujeito a estas condições raramente estará vinculado a um único empregador, dada a precariedade deste contrato.⁴⁷ Desta forma torna este negócio jurídico contraditório, pois estamos diante de uma mitigação clara deste instituto, fazendo com que a classe patronal exerça seus anseios sobre a classe de trabalho coletivo. No entanto o requisito da subordinação é indispensável aos contratos de trabalho, mas neste caso, o contrato intermitente buscou inverter as partes da relação laboral, onde o trabalhador se torna um mero instrumento para captação de recurso, podendo recusar a convocação ofertada pelo empregador, e assim afastar o requisito da subordinação desta relação, tornando-a precária e ineficaz.

CONCLUSÃO

Em linhas gerais, ficou evidente que a modalidade intermitente padece de preceitos mínimos, pois a relação de emprego está pautada em cinco requisitos indispensáveis: pessoa física, personalidade, subordinação, onerosidade e não eventualidade, sendo estes elementos substanciais para concretude deste tipo de negócio jurídico, como descreve a Consolidação das Leis do Trabalho, Artigo 3º (CLT).

Mas esta nova forma de contratação tende a abalar as garantias constitucionais, deslocando para um mera prestação de serviço não sendo estabelecido as mínimas garantias trabalhistas. No entanto, seguindo este entendimento, torna-se evidente os parâmetros que norteiam a relação de trabalho contido na Constituição de 1988, asseguram ao empregado uma proteção do vínculo empregatício, salário mínimo entre outras, vez que, que a parte trabalhadora ocupa o polo hipossuficiente deste negócio jurídico.

Desta forma todos contratos trabalhista deverá observar os parâmetros constitucionais, para garantir direitos que foram conquistados ao longo dos anos,

⁴⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Ler, 2016.

sendo a legislação intermitente insuficiente para garantir condições dignas de uma relação de emprego, devendo ser complementado em uma legislação especial.

A mencionada reforma buscou ir além dos limites fundamentais trabalhista, tornando a contratação menos onerosa para as entidades patronais, no momento de captação de mão obra. Portanto não resta dúvida que o novo regime, não oferece uma segurança jurídica referente a: a continuidade do contrato de trabalho, período de inatividade sem remuneração, periodicidade salarial, estabilidade financeira, entre outros. Pois estes institutos funcionam com equanimizador da relação de emprego, diante da precarização e alargamentos propostos na legislação intermitente sendo eivado de lacunas e omissões, prejudicial aos trabalhadores no momento de aplicar ao caso concreto.

Como verificamos acima, existem muitas supressões de direitos trabalhista, fazendo com que os trabalhadores se tornem um produto do meio de produção do sistema capitalista, apenas sendo explorado em mão de obra, sem ao menos proporcionar as garantias do Estado democrático, uma vez que tais garantias são de ordem constitucional, inerente a pessoa humana.

O presente análise realizada neste artigo, teve por fundamentos os princípios constitucionais que foram apresentados nos permitiu concluir que, a legislação intermitente traz um inevitável distanciamento das garantias trabalhista, onde poderá ocasionar um hol de prestadores de serviços para as entidades patronais e de outro lado trabalhadores sem garantias de emprego e salário. Diante das omissões deixadas pelo legislador não resta outro caminho que não seja a elaboração de lei especial para tratar do referido tema.

Diante das indagações levantadas acerca do contrato intermitente, caberá ao poder judiciário em seus tribunais, pois existe varias ações acerca da inconstitucionalidade deste novo regime jurídico: Ação direta de Inconstitucionalidade nº: 5806, 5826 e 5829, que devera ser analisado frente às garantias Constitucionais que melhor amparam a classe obreira. Observando a simetria da Lei nova em face das diretrizes Constitucionais e trabalhistas, está análise será fundamental para proporcionar um negocio jurídico que tenha sua base firmada no cerne da proteção de trabalho, e ao mesmo tempo em que possa garantir maior segurança jurídica.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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

BRASIL Lei nº 6.019/74. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências, acesso dia 17/09/2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10/09/2019.
Constituição da República Federativa do Brasil de 5 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em 10 Outubro 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Ler, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil com os Comentários à Lei n. 12.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2017/09/26/comentarios-reforma-trabalhista/>. Acesso em: 28 setembro. 2019.

FURTADO, Emmanuel Teófilo. **Reforma Trabalhista e o Trabalho Intermitente – O Tiro de Misericórdia na Classe Trabalhadora**. In: BRAGHINI, Marcelo (Org.). Reforma Trabalhista. Flexibilização das Normas Sociais do Trabalho. São Paulo: LTr.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas: 2009.

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.

Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001. acesso dia 03/09/2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/MPV/2164-41.htm.