

REDE DOCTUM DE ENSINO

UNIDADE SERRA - ES

DHAYANA FERREIRA DOS SANTOS MARTINS

**O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E A AFRONTA AOS
PRINCÍPIOS TRABALHISTAS**

SERRA/ES

2020

REDE DOCTUM DE ENSINO
UNIDADE SERRA - ES

**O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E A AFRONTA AOS
PRINCÍPIOS TRABALHISTAS**

**Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
ao Curso de Direito da Faculdade Doctum de
Serra, como requisito a obtenção do título de
Bacharel em Direito.**

**Área de Concentração: DIREITO
TRABALHISTA E DIREITO CONSTITUCIONAL.**

Professora Orientadora: Msc. Lara Brasil

SERRA/ES

2020

FOLHA DE APROVAÇÃO

O Trabalho de Conclusão de Curso intitulado: **O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E A AFRONTA AOS PRINCÍPIOS TRABALHISTAS**, elaborado pela aluna **DHAYANA FERREIRA DOS SANTOS MARTINS**, foi aprovado por todos os membros da Banca Examinadora e aceita pelo curso de Direito da **FACULDADE DOCTUM DE SERRA**, como requisito parcial da obtenção de título de

BACHAREL EM DIREITO.

Serra, 20 de Junho 2020

Prof. Orientador

Prof. Examinador 1

Prof. Examinador 2

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo analisar a inovação inserida na CLT, por intermédio da Lei nº 13.467/2017, também conhecida como “reforma trabalhista”, destacando-se a criação da modalidade de contrato de trabalho intermitente. Tal modalidade foi criada com intuito de legalizar uma forma de trabalho a que já ocorria constantemente de maneira informal principalmente em bares e casas de festa. Porém, com a nova modalidade de contrato de trabalho, alguns estudiosos e doutrinadores verificaram a possível inconstitucionalidade nos artigos 443, caput e parágrafo 3º e no artigo 452-A, ambos da CLT. Portanto, faz-se, também uma análise dos entendimentos jurisprudências e doutrinários quanto ao princípio da irredutibilidade salarial, princípio da continuidade da relação de emprego e ao princípio da dignidade da pessoa humana. Além de uma análise das possíveis consequências que a redação do Instituto trouxe para os trabalhadores, como a garantia do salário mínimo, a função social do trabalho e a fixação de jornada de trabalho e de pagamento de horas extras.

Palavras-Chaves: Contrato Intermitente. Princípio da Irredutibilidade Salarial. Princípio da Continuidade da Relação de Emprego. Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.

ABSTRACT

The present work aims to analyze the innovation inserted in the CLT, through Law No. 13,467 / 2017, also known as “labor reform”, highlighting the creation of the intermittent employment contract modality. This modality was created with the intention of legalizing a form of work that was already happening informally, mainly in bars and party houses. However, with the new type of employment contract, some scholars and indoctrinators verified the possible unconstitutionality in articles 443, caput and paragraph 3, article 452-A. Therefore, there is also an analysis of the jurisprudence and doctrinal understandings regarding the principle of irreducibility of wages, the principle of continuity of the employment relationship and the principle of human dignity. Together with the analysis of the possible consequences that the wording of the institute brought to workers, such as guaranteeing the minimum wage, the social function of work and the fixing of working hours and overtime pay.

Keywords: Intermittent contract. Principle of Salary Irreducibility. Principle of Continuity of Employment Relationship. Principle of the Dignity of the Human Person.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	7
2	A REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO INTERMITENTE.....	7
3	IMPACTOS APÓS A IMPLEMENTAÇÃO DO TRABALHO INTERMITENTE	9
4	VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA	11
5	VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA INTANGIBILIDADE SALARIAL	15
6	VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO	17
7	CONCLUSÃO	19
	REFERÊNCIA	20

1 INTRODUÇÃO

A Lei 13.467/17, conhecida como “Reforma Trabalhista” foi promulgada em 13 de julho de 2017 e trouxe diversas inovações e conceitos que modificaram as relações laborais no Brasil, destacando-se a criação de um novo contrato de trabalho, sendo titulado de contrato de trabalho intermitente.

Após a promulgação e conhecimento das mudanças, trazidas pela nova lei, por parte dos estudiosos e doutrinadores, se iniciou um grande debate sobre as implementações trazidas pelo novo dispositivo, principalmente devido a algumas controvérsias que foram verificadas entre o que diz o trabalho intermitente em seus artigos 443, caput e parágrafo 3º, o artigo 452-A, da CLT e a sua desarmonia com alguns princípios trabalhistas, enfatizando o princípio da irredutibilidade salarial e o da continuidade da relação de emprego, e ao princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, em parâmetro com o artigo 7º da Constituição Federal de 1998.

Apesar de se tratar de uma modalidade onde já ocorreu a sua regulamentação, vem sendo questionada e gerando inúmeras dúvidas sobre a sua constitucionalidade. Sabe-se que a Constituição Federal juntamente com a CLT prevê diversos direitos ao trabalhador, e contrariando esses mandamentos jurídicos, a nova Lei trouxe uma brecha a direitos já garantidos, como ao da garantia do salário mínimo, da função social do trabalho e da fixação de jornada de trabalho e de pagamento de horas extras.

Um dos maiores questionamentos discutidos pelos doutrinadores é o ferimento a esses princípios causando uma perda de direitos relativos aos trabalhadores, após a implementação do trabalho Intermitente, com isso se fez necessário serem ajuizadas algumas ADI's por parte de Confederações dos trabalhadores de alguns sindicatos, para que assim pudessem ser novamente analisadas e discutidas.

Dessa forma o presente trabalho se faz relevante ao analisar de forma ampla e clara acerca do trabalho intermitente e a possível contrariedade aos princípios constitucionais e trabalhistas, e a verificação da perda de direito aos trabalhadores. Portanto, neste artigo será realizado uma associação do Direito do Trabalho em conjunto com o Direito Constitucional pois é indispensável a relação das disciplinas e os debates que ocorrem atualmente sobre o referido tema.

2 A REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO INTERMITENTE

O contrato de trabalho intermitente teve a sua regulamentação após a implementação da Lei 13.467/17 intitulada de Reforma Trabalhista nos artigos 443, caput e parágrafo 3º da CLT e artigo 452-A da CLT, onde regulamenta:

Art. 443 parágrafo 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.¹

O artigo 452-A e seus parágrafos da CLT² regulamenta os requisitos que devem existir para que seja celebrado um contrato intermitente, onde deve ocorrer por escrito e registrado na CTPS; ter as especificação de salário hora, a qual não pode ser inferior a um salário mínimo ou inferior ao dos que exerçam a mesma função, ocorrendo o trabalho em horário noturno, o empregado tem garantia de adicional noturno. O empregado poderá ser convocado com no mínimo 3 dias corridos de antecedência, onde será informado a jornada de trabalho a qual irá cumprir.

A convocação do empregado poderá ser realizada por qualquer meio físico ou virtual, tendo como prazo para resposta, por parte do empregado, um dia útil, caso ocorra o silêncio por parte do empregado será presumida a recusa da oferta. Nos casos em que uma das partes descumpram o que foi pactuado ocorrerá uma multa de 50% para quem descumpriu o contrato. Após a cada período de prestação de serviço, deverá ocorrer por parte do empregador o pagamento do salário mediante recibo e também acrescer ao salário as demais verbas como, férias mais 1/3, repouso semanal remunerado, 13º salário, os adicionais de forma proporcional e realizar o recolhimento do FGTS.³

Dessa forma, o professor Henrique Correia⁴, explica que o contrato de trabalho intermitente é uma nova figura contratual, onde não podemos utilizar da classificação

¹BRASIL, *Consolidação das Leis do Trabalho*. Art. 443. parágrafo 3º. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> acesso em 02 de março de 2020

² BRASIL, *Consolidação das Leis do Trabalho*. Artigo 452-A, §1, §2, §2, §4, §5, §6, §7, §8, §9. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> acesso em 02 de março de 2020.

³ BRASIL, *Consolidação das Leis do Trabalho*. Artigo 452-A, §1, §2, §2, §4, §5, §6, §7, §8, §9. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> acesso em 02 de março de 2020.

⁴ CORREIA, Henrique. *Direito do Trabalho*. 3ª Edição. Salvador, Bahia, 2018. P. 694

de prazos de contrato de trabalho determinado ou indeterminado, pois nessa modalidade consegue verificar características das duas figuras. Destaca-se também que para que ocorra o vínculo empregatício há necessidade de se observar a não eventualidade, pois o contrato de trabalho intermitente permite que ocorra o fracionamento da prestação dos serviços, e permite a não exclusividade de empregador, podendo assim o empregado ter vários contratos com empresas diferentes.

Nota-se com isso que, a modalidade do contrato de trabalho intermitente trouxe diversas modificações nas relações de trabalhos, que tiveram que se reajustar para se adequar a essa nova previsão legal.

3 IMPACTOS APÓS A IMPLEMENTAÇÃO DO TRABALHO INTERMITENTE

Com a regulamentação da Lei 13.467/17, o legislador passou a ter uma nova modalidade de contrato trabalhista, e após a implementação do Trabalho intermitente, alguns juristas, como a Desembargadora Volia Bomfim, se manifestaram sobre a grande quantidade de processos de inconstitucionalidade que acabaram surgindo devido a desarmonia com o princípio da dignidade da pessoa humana. A Desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT-1), do Rio de Janeiro, Volia Bomfim e o juiz aposentado e professor de Direito do Trabalho Manoel Antônio Teixeira Filho afirmam:

Muda um padrão de proteção ao trabalhador que as legislações anteriores prescreviam. A reforma tornou um pouco mais flexível as relações trabalhistas para adequá-las à realidade socioeconômica enfrentada pelas empresas e pelo país. [...] são mais de 30 ADIs no Supremo envolvendo a reforma. Algumas com temas semelhantes foram anexados a outros pedidos já em tramitação. [...] é difícil prever o resultado desses julgamentos e quando isso ocorrerá o que coloca os magistrados e os jurisdicionais em situação de incerteza jurídica no tocante ao futuro⁵.

Henrique Correia⁶ também acrescenta que a principal característica do trabalho intermitente é a imprevisibilidade que traz ao empregado, pois não é algo certo e garantido, tendo em vista que não ocorre frequentemente, como em um trabalho com

⁵ APUD PEDROZO, Juliano. *STF pode derrubar trecho da reforma trabalhista nesta quarta; 30 ações questionam lei*. Disponível em: <<https://www.gazetadopovo.com.br/justica/reforma-trabalhista-stf-inconstitucionalidade-trabalho-intermitente/>> Acesso em: 02 de Março de 2020.

⁶ CORREIA, Henrique. *Direito do Trabalho*. 3ª Edição. Salvador, Bahia, 2018. P. 695

contrato por tempo indeterminado, ocorrendo assim a insegurança para o empregado.

Dessa forma, afirma:

O trabalho intermitente tem como principal característica a imprevisibilidade ao trabalhador, pois este somente tem conhecimento sobre o momento da prestação dos serviços e de sua duração total, quando for convocado para a prestação de serviço⁷. [...] É importante destacar que no trabalho intermitente o empregador não é obrigado a convocar o trabalhador para prestar os serviços, o que pode reduzir significativamente a remuneração desse empregado, ainda que seja proporcionalmente igual ao valor recebido pelos demais empregados. Novamente, ressalta-se a insegurança financeira que essa modalidade de contratação gerou no Direito do Trabalho⁸. [...] O trabalho intermitente é prejudicial aos trabalhadores, pois traz insegurança financeira ao empregado, que não tem conhecimento da quantidade de dias que trabalhará durante o mês e nem mesmo de sua remuneração mensal. Em meses de baixa demanda de serviços a quantidades de horas ou dias no mês será menor e o trabalhador receberá remuneração menor, o que pode prejudicar a sua subsistência e a de sua família⁹.

Nesse sentido, o Ministro Marco Aurélio, em sua análise aponta que ocorre a violação do artigo 7º da Constituição federal de 1988:

[...] Em primeiro lugar pode-se apontar a violação ao artigo 7º, inciso II, da Constituição Federal, que traz a garantia do seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário. Ora, o contrato intermitente é uma relação de emprego pura e simplesmente *formal*, sem efetiva ocupação e remuneração àquele que é, apenas jurídica e nominalmente, considerado como empregado (nos moldes do art. 3º da CLT). Assim, frustra-se o direito ao recebimento do seguro-desemprego, importante benefício previsto pela Seguridade Social, pois só formalmente se podem considerar tais pessoas como pertencentes em uma relação de emprego¹⁰.

Após a implementação do trabalho intermitente e a verificação de algumas possíveis violações que ocorrem nessa forma de contratação, a Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio (CNTC) e a Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria ajuizaram ação direta de inconstitucionalidade, ADI 5950¹¹

⁷ CORREIA, Henrique. *Direito do Trabalho*. 3ª Edição. Salvador, Bahia, 2018, página 695.

⁸ CORREIA, Henrique. *Direito do Trabalho*. 3ª Edição. Salvador, Bahia, 2018, página 698.

⁹ CORREIA, Henrique. *Direito do Trabalho*. 3ª Edição. Salvador, Bahia, 2018, página 696

¹⁰ AURÉLIO, Marco. *Notas Sobre a Inconstitucionalidade do Contrato Intermitente*. Disponível em: <<http://genjuridico.com.br/2019/02/07/notas-sobre-a-inconstitucionalidade-do-contrato-intermitente/>>.

Acesso em: 02 de Março de 2020

¹¹ STF, Notícias STF. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=379796>>. Acesso em: 02 de Março de 2020.

e ADI 6154¹² questionando os artigos 443, *caput* e parágrafo 3º, 452-A e 611-A, inciso VIII, todos da CLT, pois esses artigos acabam colocando o trabalhador sempre à disposição do empregador e não recebendo no período que está à espera do empregador, somente no momento em que está prestando o serviço, indo de forma contrária ao artigo 4º da CLT onde: “Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada”¹³. É apontada também a distorção que os dispositivos trazem ao Princípio da dignidade da pessoa humana, da garantia do salário mínimo, da função social do trabalho e da fixação de jornada de trabalho e de pagamento de horas extras.

Nas palavras do advogado-geral da União, André Mendonça:

A Lei nº 13.467/2017 “não estipulou qualquer óbice à observância desses limites constitucionais pelos empregadores que celebrem essa nova modalidade contratual”, já que o mencionado artigo 452-A da CLT reformada “garante, também de maneira explícita, o direito ao repouso semanal remunerado aos empregados contratados sob tal regime”. [...] Em síntese, o conjunto das disposições normativas questionadas na presente ação direta evidencia que o trabalho intermitente é um arranjo jurídico concebido para estender prestações sociais – hoje já garantidas àqueles que possuem vínculos de emprego tradicionais – a profissionais que, até então, exerciam suas atividades em condições precárias de informalidade¹⁴.

Como se trata de uma nova matéria no ordenamento jurídico Trabalhista é extremamente importante às discussões sobre as mudanças ocorridas com a inclusão dessa nova modalidade de trabalho, pois ocorreram diversas alterações e implementações as quais podem ferir e colocar em riscos importantes princípios, os quais garantem direitos dos trabalhadores.

4 VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

¹² STF, Notícias STF. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=416045>>. Acesso em: 02 de Março de 2020.

¹³ BRASIL, *Consolidação das Leis do Trabalho*, Art. 4º Caput. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> acesso em 02 de março de 2020.

¹⁴ APUD CARNEIRO, Luiz Orlando. *Não há Inconstitucionalidade no Modelo de Trabalho Intermitente, diz AGU*. Disponível em: <https://www.jota.info/paywall?redirect_to=//www.jota.info/stf/do-supremo/nao-ha-inconstitucionalidade-no-modelo-de-trabalho-intermitente-diz-agu-29072019>. Acesso em 02 de Março de 2020.

Devido à implementação da Reforma Trabalhista, no que tange o trabalho intermitente, ocorreram contradições ao princípio da Dignidade da Pessoa Humana, principalmente com a não previsão de limite mínimo e máximo de jornada e a não previsão de salário mínimo ao final do mês, previstos no artigo 7º, IV, VII. XIV da Constituição Federal de 1988:

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

[...]

IV - Salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

[...]

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável¹⁵.

Ressalta-se que com o trabalho intermitente podemos verificar a insegurança que gera para o empregado, sem as garantias trazidas pelo art. 7º da Constituição Federal 1988, onde não dá nenhuma expectativa de jornada e salário que ao final do mês irá receber, o que gera uma insegurança e um não planejamento dos seus gastos e da incerteza da sua qualidade de vida mensal, onde não poderá fazer compromissos fixos básicos garantidos pelo artigo 6º da Constituição Federal 1988¹⁶.

Nesse mesmo sentido, o ministro Marco Aurélio, diz ser bastante impactante ao empregado o recebimento inferior ao salário mínimo estabelecido, já que como o recebimento de salário somente ocorre proporcionalmente aos dias que foram trabalhados, o que com essas condições torna a matéria inconstitucional, conforme descrito abaixo:

[...] A contratação de trabalho intermitente, ao abandonar o conceito clássico de jornada de trabalho, obviamente causa impacto remuneratório aos empregados, vez que este só será remunerado se e quando convocados ao trabalho. Conforme já identificado pela doutrina do Direito do Trabalho e pelas primeiras pesquisas empíricas sobre essa forma de contratação, há sub-ocupação e padrão remuneratório muitas vezes abaixo do salário mínimo.

¹⁵ BRASIL, *Constituição Federal de 1988*. artigos 6º e 7º. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/busca?q=Art.+7+da+Constitui%C3%A7%C3%A3o+Federal+-+Constitui%C3%A7%C3%A3o+Federal+de+88>>. Acessado em 03 de Março de 2020.

¹⁶ BRASIL, *Constituição Federal de 1988*. Disponível em: <https://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/con1988_03.07.2019/art_6_.asp>. Acessado em 03 de Março de 2020.

Diante destas condições é que se propõe a inconstitucionalidade do contrato intermitente também a partir dos aspectos constitucionais previdenciários¹⁷.

Em contrapartida, para a Advogada Marcia de Holleben da Advocacia Geral da União, essa nova espécie de trabalho é uma forma onde o empregado poderá ter outros trabalhos, outras rendas, com as garantias trabalhistas previstas em cada uma delas, conforme abaixo:

[...] Nessa espécie de contrato, empregado recebe remuneração pelo trabalho efetivamente prestado e, paralelamente, lhe é permitido não só manter outros vínculos de emprego como também optar por um ou outro (mais vantajoso) quando da sua convocação para serviço. Em outras palavras, ou empregado está trabalhando sendo remunerado pelo tempo despendido ou está liberado para entabular outros contratos de trabalho, seja na modalidade intermitente ou na jornada convencional [...] Com nova modalidade contratual, está-se, toda evidência, incrementando geração de novos postos de trabalho, aproveitando geração de vagas de trabalho sazonais, os quais são preenchidos, em sua maioria, por profissionais autônomos. E, ao revés do que apontado na inicial, que se busca exatamente fortalecimento dos direitos fundamentais, em especial da dignidade da pessoa humana os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, mediante inserção desses profissionais na formalidade, garantindo-lhes direitos trabalhistas como décimo terceiro, férias, FGTS, além da cobertura previdenciária do RGPS¹⁸.

Uma das principais características do trabalho intermitente é a imprevisibilidade que é gerada ao empregado, pois este só terá conhecimento de quando ocorrerá a prestação de serviço, a sua duração, quando for convocado para prestar os serviços. Henrique correia¹⁹ deixa bem explícito que inicialmente a modalidade foi criada pensando em bares, buffets e restaurantes, pois tem sua demanda de serviços variável durante os dias e para dar mais direitos a esses empregados, porém a lei nº 13.467/2017 não fez distinção para qual área é permitida a aplicação do trabalho intermitente, gerando assim a possibilidade de atuação em todos os ramos de atividades.

¹⁷AURÉLIO, Marco. *Notas Sobre a Inconstitucionalidade do Contrato Intermitente*. Disponível em: <<http://genjuridico.com.br/2019/02/07/notas-sobre-a-inconstitucionalidade-do-contrato-intermitente/>>. Acesso em: 03 de Março de 2020.

¹⁸ BRASIL, Advocacia Geral da União. ADI 6154. <<http://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=5715222>>. Acesso em 3 de Março de 2020.

¹⁹ CORREIA, Henrique. *Direito do Trabalho*. 3ª Edição. Salvador, Bahia, 2018, página 695.

De acordo com Vólia Bomfim Cassar, a jornada de trabalho variável traz imprevisibilidade a prestação de serviços e passa os riscos do empreendimento ao empregado, conforme abaixo:

A criação da espécie de contrato de trabalho sob a denominação “contrato intermitente” visa, na verdade, autorizar a jornada móvel variada e o trabalho variável, isto é, a imprevisibilidade da prestação de serviços e, portanto, apenas defende os interesses da classe empresarial. A imprevisibilidade é algo nefasto tanto para o patrão como para o empregado. Há mais. De acordo com os artigos 2º e 3º da CLT, é o empregador quem corre os riscos da atividade empresarial. Os dois artigos (art. 443 e art. 452-A) pretendem repassar ao trabalhador os riscos inerentes ao empreendimento, o que não é possível nas relações de emprego²⁰.

Além da imprevisibilidade que o trabalho intermitente, ocorre a divergência ao princípio da dignidade da pessoa humana previsto no artigo 1, III da CF 1988²¹, o qual é considerado um dos princípios fundamentais da República Federativa do Brasil. Segundo Mauricio Godinho Delgado²², a força desse princípio não está, contudo, somente estribada no Direito do Trabalho, mas em todas as relações que mantêm o plano externo (e mais alto) do universo jurídico.

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

Desta forma, é possível a verificação que o empregado fica com seus direitos ameaçados, pois, o trabalho intermitente gera uma contradição com o artigo 7º da Constituição Federal de 1988, onde é retirado do empregado a segurança do mínimo para o seu sustento.

²⁰ CASSAR, Volivia Bomfim. *Reforma trabalhista - Comentários ao substitutivo do projeto de lei 6787/16*. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/arquivos/2017/5/art20170503-01.pdf>> Acesso em 05 de setembro de 2019

²¹ BRASIL, *Constituição Federal de 1988*. Artigo 1º, III. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/busca?q=Art.+7+da+Constitui%C3%A7%C3%A3o+Federal+-+Constitui%C3%A7%C3%A3o+Federal+de+88>>. Acessado em 03 de Março de 2020.

²² DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo, 2004. Página 124.

²³ BRASIL, *Constituição Federal de 1988*. Artigo 7º. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/busca?q=Art.+7+da+Constitui%C3%A7%C3%A3o+Federal+-+Constitui%C3%A7%C3%A3o+Federal+de+88>>. Acessado em 03 de Março de 2020.

5 VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA INTANGIBILIDADE SALARIAL

O salário no direito do trabalho possui natureza alimentar e por este motivo é vedado qualquer redução (diminuição) dos salários dos trabalhadores, exceto ocorrendo acordo ou convenção coletiva, conforme prevê o artigo 7º inciso VI e X, da Constituição Federal.

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;

[...]

X – proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa²⁴.

A proteção oferecida pelo princípio da intangibilidade salarial tem como fundamento garantir ao trabalhador receber a contraprestação ao que seu trabalho faz jus, de uma forma mais estável, onde não ocorra oscilações devido a economia ou instabilidades no mercado, garantindo o pagamento para suas necessidades, a qual mais importante a alimentação²⁵. Nesse diapasão, pode-se verificar a previsão legal na CLT nos artigos 459, 462 caput e §1 e 465²⁶:

Art. 459. O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1 (um) mês, salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações.²⁷

Art. 462. Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

²⁴ CORREIA, Henrique. *Direito do Trabalho*. 3ª Edição. Salvador, Bahia, 2018, página 146

²⁵ BATISTA, Júlio. *Direito do Trabalho Modulo II*. Disponível em <<https://www.juliobattisti.com.br/tutoriais/luizvicente/direitodotrabalho002.asp>> Acessado em 21 de abril de 2020

²⁶ BRASIL, *Consolidação das Leis do Trabalho*. Artigos 459, 462 caput e parágrafo 1º e artigo 465. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acessado em 21 de abril de 2020

²⁷ BRASIL, *Consolidação das Leis do Trabalho*. Artigos 459. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acessado em 21 de abril de 2020

§1º Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.²⁸

Art. 465. O pagamento dos salários será efetuado em dia útil e no local do trabalho, dentro do horário do serviço ou imediatamente após o encerramento deste, salvo quando efetuado por depósito em conta bancária, observado o disposto no artigo anterior.²⁹

Verifica-se que, o trabalhador ao realizar a modalidade de intermitente, fica à mercê da quebra do princípio da intangibilidade salarial, pois o empregado que se encontra nessas condições não terá o direito adquirido previsto no artigo 7º VI e X da Constituição Federal, pois ocorrerá uma incerteza constante de quanto irá receber até o final do mês, gerando assim a possibilidade de que este valor não seja suficiente para garantir a sua subsistência, contrariando assim, a característica de caráter alimentar do salário. Segundo Cassar, a intangibilidade salarial:

[...] visa à segurança econômica do trabalhador, mantendo sua estabilidade econômica. Não poderia o empregado viver na incerteza dos valores a serem recebidos a cada mês, pois conta com padrão monetário ajustado para assumir compromissos financeiros futuros.³⁰

Vale destacar ainda que a intangibilidade salarial juntamente com o princípio da irrenunciabilidade ou indisponibilidade dos direitos trabalhistas, deixa claro que estes são indisponíveis e irrenunciáveis, mesmo com a autorização do trabalhador. Conforme Henrique correia: “se houver prejuízo ao empregado, esse ato devera ser declarado nulo, pois o empregado não pode renunciar aos direitos e vantagens asseguradas em lei”³¹.

Henrique correia, explica que o contrato de trabalho intermitente foi criado com o argumento que ocorreria um aumento no números de empregos formais, porém, mesmo com a possibilidade de aumento destes, o trabalho intermitente mantém uma das maiores fragilidades da economia informal que é a imprevisibilidade do valor que

²⁸ BRASIL, *Consolidação das Leis do Trabalho*. Artigo 462 caput e parágrafo 1º. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acessado em 21 de abril de 2020.

²⁹ BRASIL, *Consolidação das Leis do Trabalho*. artigo 465. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acessado em 21 de abril de 2020

³⁰ CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho*. 14.ª edição. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017. Pagina 850.

³¹ CORREIA, Henrique. *Direito do Trabalho*. 3ª Edição. Salvador, Bahia, 2018, página 145.

irá receber ao final do mês. Henrique traz como solução para insegurança trazida pelo trabalho intermitente, o conhecimento prévio por parte do trabalhador, no início de cada mês, sobre as médias das horas ou dias que seriam trabalhados, gerando assim um controle financeiro ao trabalhador intermitente, como ocorre nas outras modalidades de trabalho, vejamos:

A instituição do trabalho intermitente foi realizada com o argumento de que traria um aumento no emprego formal, com maior número de trabalhadores registrados e diminuição da economia informal. Apesar da possibilidade de aumento o número de contratações o trabalho intermitente mantém uma das maiores fragilidades da economia informal, a imprevisibilidade quanto à remuneração recebida ao final do mês, que pode ser agravada em momentos de crises econômicas³² [...], portanto, ideal seria o estabelecimento prévio, no início de cada mês, sobre as medidas das horas ou dias que seriam trabalhados³³.

Portanto é possível a verificação do prejuízo que a violação aos direitos garantidos ao trabalhador trazidos pela implementação do trabalho intermitente e a sua violação ao princípio trabalhista da intangibilidade salarial e ao artigo 7º, VI e X da CF.

6 VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO

O princípio da continuidade da relação de emprego, protege a relação empregatícia contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa.³⁴ Pode-se observar que a principal característica do trabalho intermitente é a não-eventualidade, o que gera a quebra a continuidade da relação de emprego, ferindo assim o artigo 7º da Constituição Federal, onde em seu inciso I trata especificamente dos direitos dos trabalhadores, o qual estabelece os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais:

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;
[...]

³² CORREIA, Henrique. *Direito do Trabalho*. 3ª Edição. Salvador, Bahia, 2018, página 696.

³³ CORREIA, Henrique. *Direito do Trabalho*. 3ª Edição. Salvador, Bahia, 2018, página 696.

³⁴ CORREIA, Henrique. *Direito do Trabalho*. 3ª Edição. Salvador, Bahia, 2018, página 144

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;
 XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;
 [...]
 XXI – aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;³⁵

O artigo 443, §3 da CLT conceitua o trabalho intermitente como a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria³⁶.

Pode-se observar a contrariedade que a não continuidade prevista no trabalho intermitente traz perante ao princípio da continuidade da relação de emprego, pois a existência deste princípio, e do artigo 7º da Constituição Federal, ocorre justamente para dar segurança ao trabalhador sobre a continuidade do vínculo empregatício. É plausível a incerteza diária do trabalhador se no próximo dia ou semana terá aquela renda a qual é o meio de seu sustento, podendo ser verificado que trabalhador fica sem uma visão econômica futura, de onde se baseia toda sua vida pessoal.

Podemos observar a preocupação do legislador, com a continuidade da relação de emprego, ao assegurar no inciso XXI do artigo 7º da Constituição, o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, e quando o empregador deseja quebrar essa continuidade sem o cumprimento do aviso, deverá ser pago ao trabalhador o valor do aviso prévio, como uma forma de resguardar mais um mês de salário, para que o mesmo não saia prejudicado ao ser mandado embora sem nenhum aviso anterior.

Com isso, é possível a verificação que, com a implementação do contrato intermitente, o trabalhador terá além dos prejuízos de direito e garantias já previstas, também terá prejuízos em sua vida pessoal, pois traz incertezas que afetam sua vida financeira, fazendo assim com que o trabalhador não realize alguns planos simples,

³⁵ Senado, Constituição Federal de 1988. Artigo 7º. Disponível em: <https://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/con1988_15.12.2016/art_7_.asp> Acesso em 20 de abril de 2020.

³⁶ Consolidações das Leis Trabalhistas. Disponível em <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/173000175/paragrafo-3-artigo-443-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>> Acessado em 21 de Abril de 2020.

os quais em outras modalidades é possível ser realizados, pois, necessitam de uma renda mensal fixa, o que com o trabalho intermitente não é certo e garantido.

7 CONCLUSÃO

Diante de todas as questões e debates aqui trazidos, o contrato intermitente inicialmente veio ser implementado buscando a legalização de uma forma de trabalho a qual já vinha sendo efetuada, normalmente em bares e casas noturna, porém de maneira informal.

Porém, ao se realizar a implementação do trabalho intermitente, não houve taxatividade aos tipos de empresas as quais poderiam incluir esse tipo de contrato de trabalho, o que deixou aberto a toda e qualquer empresa se utilizar desta modalidade, gerando assim uma grande violação aos direitos já garantidos.

Percebe-se que a modalidade de contrato de trabalho intermitente demonstra uma grande insegurança e incerteza ao trabalhador, pois, não se tem uma garantia de valor salarial que irá receber ao mês, não é respeitado a continuidade da relação de emprego trazida na Constituição.

Tal regulação enaltece uma precarização do trabalho humano, podendo ser observada essa precarização e violação diante das ADIS em cursos referentes as violações já verificadas, as quais tornam o trabalhador ainda mais frágil devido a toda insegurança trazida pela regulamentação. Assim, vemos a fragmentação não só de direitos, mas também do próprio trabalho nos moldes constitucionais.

Ademais, a solução para essa violação deve ser buscada na própria Constituição, pois é a ferramenta básica de garantias de direitos, tem que ser analisado uma alternativa juntamente com os direitos já garantidos de forma a solucionar a informalidade desses trabalhadores, “temporários”, mas com normas estabelecidas, para não ocorrer a violação aos direitos. Desta forma, resta ao interpretador das normas verificar sob a ótica constitucional e retirar delas o máximo de benéficas possíveis a fim de resguardar a parte mais fraca da relação trabalhista, o trabalhador.

REFERÊNCIA

Advocacia Geral da União. ADI 6154.

<<http://redir.stf.jus.br/estfvisualizadordpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=5715222>>. Acesso em 3 de março de 2020.

APUD CARNEIRO, Luiz Orlando. *Não há Inconstitucionalidade no Modelo de Trabalho Intermitente, diz AGU.* Disponível em: <https://www.jota.info/paywall?redirect_to=//www.jota.info/stf/do-supremo/nao-ha-inconstitucionalidade-no-modelo-de-trabalho-intermitente-diz-agu-29072019>. Acesso em 02 de março de 2020.

APUD PEDROZO, Juliano. *STF pode derrubar trecho da reforma trabalhista nesta quarta; 30 ações questionam lei.* Disponível em: <<https://www.gazetadopovo.com.br/justica/reforma-trabalhista-stf-inconstitucionalidade-trabalho-intermitente/>> Acesso em: 02 de Março de 2020.

AURÉLIO, Marco. *Notas Sobre a Inconstitucionalidade do Contrato Intermitente.* Disponível em: <<http://genjuridico.com.br/2019/02/07/notas-sobre-a-inconstitucionalidade-do-contrato-intermitente/>>. Acesso em: 02 de março de 2020.

BATISTA, Júlio. *Direito do Trabalho Modulo II.* Disponível em <<https://www.juliobattisti.com.br/tutoriais/luizvicente/direitodotrabalho002.asp>> Acessado em 21 de abril de 2020

BRASIL, Consolidações das Leis Trabalhistas. Disponível em <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/173000175/paragrafo-3-artigo-443-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>> Acessado em 21 de Abril de 2020.

BRASIL, Constituição Federal de 1988. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/busca?q=Art.+7+da+Constitui%C3%A7%C3%A3o+Federal+-+Constitui%C3%A7%C3%A3o+Federal+de+88>>. Acessado em 03 de Março de 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho*. Direito do Trabalho. 14ª edição. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017. Pagina 850.

CASSAR, Volivia Bomfim. Reforma trabalhista - Comentários ao substitutivo do projeto de lei 6787/16. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/arquivos/2017/5/art20170503-01.pdf>> Acesso em 20/04/2020.

CORREIA, Henrique. *Direito do Trabalho*. 3ª Edição. Salvador, Bahia, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo, 2004.

Senado, Artigo 7º da Constituição. Disponível em: <https://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/con1988_15.12.2016/art_7_.asp> Acesso em 20/04/2020

STF, Noticias STF. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=379796>>. Acesso em: 02 de março de 2020.

STF, Noticias STF. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=416045>>. Acesso em: 02 de março de 2020.