

COMENTÁRIOS SOBRE A MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL

Amanda Bezerra Carvalho¹

Resumo: O trabalho tem por escopo retratar a modalidade de contrato de trabalho intermitente no Brasil, instituída a partir da Lei nº 13.467/2017, comumente conhecida como Reforma Trabalhista, que envolve alterações na forma de contratação, habitualidade, jornada de trabalho, salário, verbas trabalhistas e previdência social. O desenvolvimento da pesquisa aborda o direito comparado, retratando as experiências estrangeiras enquanto recorte para a construção desta modalidade de contrato e no que consistem as especificidades do trabalho intermitente no Brasil, traçando dados secundários do período de novembro de 2017 a julho de 2019. O resultado da pesquisa afirma que a Lei nº 13.467/2017 viola princípios constitucionais e de Direitos Humanos, enfraquecendo os direitos trabalhistas dessa categoria profissional. A pesquisa utilizou o método quali-quantitativo, mediante pesquisas bibliográficas e dados secundários extraídos de fontes confiáveis como Caged e IBGE.

Palavras-chave: Trabalho Intermitente. Reforma Trabalhista. Precarização.

COMMENTS ON INTERMITTENT WORK CONTRACT MODALITY IN BRAZIL

Abstract: The purpose of the work is to portray the modality of intermittent employment contract in Brazil, instituted from Law No.

¹ Mestranda em Desenvolvimento Regional Sustentável pela Universidade Federal do Cariri - UFCA. Especialista em Direito do Trabalho e Previdenciário pela Universidade Regional do Cariri - URCA. Advogada. **E-mail:** bezerraamanda@rocketmail.com **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0003-0701-8863>. **LATTES:** <http://lattes.cnpq.br/0372822714903699>

13,467 / 2017, commonly known as Labor Reform, which involves changes in the form of hiring, habituality, working hours, salary, labor costs and social security. The development of the research addresses the comparative law, portraying the foreign experiences as a cut for the construction of this type of contract and what the specifics of intermittent work in Brazil consist of, tracing secondary data from the period from November 2017 to July 2019. The result The survey states that Law No. 13,467 / 2017 violates constitutional and human rights principles, weakening the labor rights of this professional category. The research used the quali-quantitative method, through bibliographic searches and secondary data extracted from reliable sources such as Caged and IBGE.

Key-words: Intermittent Work. Labor Reform. Precarious Work.

Introdução

A Reforma Trabalhista trouxe expressiva mudança na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com alterações, exclusões e inovações de diversos dispositivos, como exemplo a regulamentação do contrato de trabalho intermitente, o qual consiste em uma nova modalidade de contrato de trabalho, instituída através da Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, cuja vigência iniciou em 11 de novembro de 2017.

Nos campos jurídico e social suscitaram diversos debates sobre os prováveis indícios de precarização nas relações trabalhistas, ao passo que houve perdas significativas aos direitos dos trabalhadores, como a sobreposição do contrato individual de trabalho à norma coletiva, comumente conhecida como a prevalência do negociado sobre o legislado (Art. 611-A, CLT).

Nesse contexto, a nova legislação trouxe inúmeros questio-

namentos nos últimos anos – período pós reforma trabalhista, acerca da fragilização nas relações de trabalho *versus* a benesse condizente à legalização dessas relações trabalhistas, que anteriormente ocorria de maneira informal.

Essa modalidade de trabalho propicia ao trabalhador a coexistência de diversos contratos com diferentes empregadores, entretanto, o obreiro não possui a garantia de salário fixo ao final do mês, pois somente percebe remuneração pelos dias efetivamente laborados e, ainda, mantém-se submetido a uma jornada imprevisível, pois não há segurança sobre a quantidade mínima de dias que trabalhará para o(s) seu(s) empregador(es), ficando totalmente à disposição da vontade e/ou necessidade do empregador, sem receber por esse período de espera.

O Projeto de Lei da Reforma Trabalhista fundamentava a sua necessidade sob dois aspectos principais. A primeira perspectiva arguia que, a partir da vigência da Lei nº 13.467 de 2017, haveria uma redução da situação de desemprego no país. E o segundo enfoque enaltecia a oportunidade de formalização do contrato de trabalho intermitente, o qual, já vinha ocorrendo de forma ilícita. O plano de fundo dessas expectativas vislumbrava meros interesses políticos, pois nitidamente tais modificações beneficiariam a classe patronal brasileira, que poderia desfrutar de numerosos empregados ao seu dispor, sem, contudo, pagar por sua disponibilidade, podendo quedar longos períodos sem solicitar serviços, já que os trabalhadores intermitentes apenas recebem remuneração e verbas trabalhistas proporcionais aos dias efetivamente laborados.

Objeto de diversos questionamentos, como exemplos a garantia do salário mínimo constitucional, o gozo integral de férias,

a percepção de seguro desemprego, e inúmeros reflexos nos direitos trabalhistas, essa modalidade de trabalho resulta em situações de instabilidade e vulnerabilidade, caminhando no sentido contrário ao que preceitua o Princípio da Vedação ao Retrocesso. Destarte, questiona-se: essa modalidade de contrato de trabalho configura-se constitucional?

A presente pesquisa aborda o direito comparado, ou seja, as experiências estrangeiras enquanto recorte para a construção dessa modalidade no Brasil e o que efetivamente a legislação nacional considera como contrato de trabalho intermitente, apresentando dados secundários sobre a quantidade de contratos firmados nos períodos de novembro de 2017 a julho de 2019, sem pretensão de esgotar o tema.

Na metodologia utilizou-se as pesquisas bibliográfica e documental, do tipo descritiva, alinhando com os dados oficiais coletados nos sítios do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED).

Metodologia

O percurso metodológico consiste em um processo de construção do conhecimento. Segundo Minayo (2009) a pesquisa pode ser entendida como um elemento essencial para ciência no tocante aos seus questionamentos e a construção da realidade, por meio, do qual, estimula a atividade de ensino e a atualiza frente a realidade de mundo, a partir da vinculação do pensamento e da ação.

O percurso metodológico que orienta esse estudo consite no emprego da pesquisa descritiva consubstanciada com a abordagem

quali-quantitativa. A orientação pelo método qualitativo ocorre uma vez que segundo a concepção teórica de Flick (2009, p. 20) “A pesquisa qualitativa é de particular relevância ao estudo das relações sociais devido à pluralização das esferas da vida”. Segundo o autor a pluralização consiste na crescente individualização dos padrões da vida e na dissolução das antigas desigualdades sociais, presente nos novos contextos, resultando na necessidade de uma nova sensibilização para o estudo de questões afetas as sociedades atuais. Nesse contexto, o estudo é norteado pela seguinte indagação: a modalidade de contrato de trabalho intermitente é constitucional?

No tocante aos objetivos da pesquisa, o estudo é de natureza descritiva, pois tem como finalidade descrever um fenômeno jurídico-social, que atinge uma camada da população trabalhadora brasileira. De acordo com Cervo, Bervian e Da Silva (2007, p. 61), a pesquisa descritiva “observa, registra, analisa e correlaciona fatos e fenômenos variáveis sem manipulá-los. Procura descobrir, com maior precisão possível, a frequência com que o fenômeno ocorre, sua relação e correlação com outros, sua natureza e suas características”. Nesse sentido, o estudo descreve a modalidade de trabalho intermitente, diante das novas configurações econômicas e políticas no contexto brasileiro, que, por sua vez, resulta no fomento de novas tensões jurídicas e sociais.

A obtenção dos dados ocorreu a partir da pesquisa bibliográfica e documental, com a finalidade de apresentar o percurso dos contratos intermitentes no ambiente laboral brasileiro. Para tanto, compreende-se que a pesquisa bibliográfica “procura explicar um problema a partir de referências teóricas publicadas em artigos, livros, dissertações e teses. Pode ser realizada independentemente ou

como parte da pesquisa descritiva ou experimental” (CERVO; BERVIAN E DA SILVA, 2007, p. 61). Já a pesquisa documental, por sua vez, possibilita a utilização e a análise de documentos como estratégias complementares a outros métodos, como forma de contextualizar informações (FLICK: 2009).

Destaca-se documentos como: a Constituição Federal de 1988, os dados coletados no sítio do IBGE (2019) e do CAGED (2019). A análise de tais documentos possibilitou fundamentar e reforçar a abordagem teórica aqui apresentada sobre o trabalho intermitente baseado em documentos oficiais.

Precursos no direito estrangeiro do contrato de trabalho intermitente

O ordenamento jurídico brasileiro não foi o primeiro a estabelecer no âmbito laboral a possibilidade de contratação mediante o contrato intermitente, com base no direito comparado o Brasil utilizou experiências de outros países como Espanha, Reino Unido, Itália e Portugal para construir e implementar essa modalidade de contrato de trabalho, embora os contextos econômicos, políticos e sociais sejam completamente diferentes.

Na Espanha tem-se o chamado contrato de trabalho descontinuo, que consiste basicamente em um trabalho por prazo indeterminado, com algumas características específicas: prazo indeterminado, repetição em determinados períodos ou datas (natureza cíclica), como por exemplo, em alta estação, dependendo da região, onde o setor de turismo predomina, ou seja, são contratos existentes em determinados períodos específicos em que existe um alto índice de

necessidade temporária de serviços. Para os trabalhadores espanhóis regidos por um contrato descontínuo existe uma periodicidade nas contratações, as convocações ocorrem pelo critério de antiguidade, e ainda possuem os mesmos direitos que os trabalhadores permanentes da empresa. O contrato fixo descontínuo encontra-se regido pelo Estatuto dos Trabalhadores, especificamente no seu art. 16 (CONALGO, 2017, p.28).

Nesse contexto as entidades sindicais podem pressionar por negociação coletiva entre empresa e trabalhador, dependendo do setor econômico de representação das entidades sindicais, poderá existir previsão em norma coletiva para conversão do contrato temporário para o fixo descontínuo. Conforme aduz Colnago (2017, p.29):“(...) As entidades sindicais podem criar normas coletivas prevendo contrato fixo descontínuo a prazo temporário, porém, com requisitos objetivos e possibilidade de conversão de contrato temporário para fixos descontínuos”.

Em uma análise atenta observa-se que o “*fijo-discontinuos*” (fixos – descontínuos) garante a possibilidade de um contrato fixo por tempo indeterminado e que se repitam em determinadas datas, o que distancia o trabalho intermitente brasileiro do *fijo-discontinuos* espanhol. Ademais, caso o contrato se repita em datas certas a regulamentação ocorrerá conforme a do contrato a tempo parcial com duração por prazo indeterminado. Ainda se distancia devido à necessidade de intervenções dos sindicatos por meio de Convenções Coletivas de Trabalho quanto a convocações. Situações não previstas na legislação trabalhista brasileira.

No Reino Unido, os trabalhadores podem ser admitidos mediante o “contrato zero hora” ou “*zero-hour contract*”, o regime de dedicação consiste em vinte e quatro horas por dia de disponibilidade

ao empregador, podendo este solicitar os seus serviços ou não, gerando situações de desproteção e insegurança, pois semelhante ao regime trabalhista brasileiro inexistente garantia de remuneração mínima e convocação para prestação de serviços (HIGA, 2017). Considera-se o regime mais aproximado do trabalho intermitente brasileiro.

A Itália também possui um regime de trabalho com algumas particularidades do contrato intermitente, conhecido por contrato *di lavoro* intermitente ou contrato *di lavoro chiamata*, consiste em um contrato onde o empregador convoca o empregado, se houver necessidade dos serviços, e não existe frequência predeterminada (PACHECO, 2017). A contratação de trabalhadores sob essa modalidade ocorre principalmente em determinadas épocas do ano com elevada demanda, como os serviços relacionados ao turismo.

Entre os requisitos formais tem-se o contrato escrito com horário específico; o prazo pode ser determinado ou indeterminado; a comunicação pelo empregador é feita de duas formas: a pré-assuntiva e a comunicação obrigatória; as contratações coletivas devem ser justificadas e deverão vigorar em período predeterminado. As previsões legais para a celebração do contrato *di lavoro* são satisfatoriamente estabelecidas e delimitadas nos instrumentos jurídicos.

Em 2012 houve uma mudança no contrato *di lavoro* intermitente, onde apenas os trabalhadores com mais de cinquenta e cinco anos e menos de vinte e quatro anos de idade podem ser contratos sob este regime, para aqueles que completam vinte e cinco anos o serviço deve ser concluído e o contrato intermitente encerrado.

A prestação do trabalho também ocorre de forma descontínua, incluindo a duração por períodos fixos, com algumas peculiaridades, por exemplo, o trabalho intermitente na Itália não deve

ultrapassar um período de 400 dias a cada três anos para o mesmo empregador, com exceção de setores do turismo, atividades com o público e espetáculos (PACHECO, 2017).

Há a exigência do pagamento de um “subsídio de disponibilidade”, fixado por convenção coletiva. Excetuando-se o empregador de pagar o subsídio caso o trabalhador esteja indisponível temporariamente, em casos de doença. Notadamente o contrato intermitente na Itália é realizado de forma coletiva, configurando exceção a regra a contratação individual. Com vedações específicas como a impossibilidade de substituição de trabalhadores em greve.

Em Portugal, o trabalho intermitente foi devidamente regulamentado no ano de 2009, através do Código do Trabalho, disciplinando o regime nos artigos 157 a 160 do mencionado diploma. São requisitos: a forma escrita, identificando as partes, assinaturas e domicílios, configurando nulidade a sua não observância; apenas as empresas que exerçam atividades descontínuas poderão realizar contratos de trabalho intermitentes; o contrato deve obrigatoriamente estipular o mínimo anual de horas ou dias em que o trabalhador será convocado pela empresa; as partes estabelecerão o início e fim de cada período de trabalho, sendo a prestação do serviço não inferior a seis meses em tempo integral por ano, dos quais quatro meses devem ser consecutivos, e ainda prevê o pagamento do percentual mínimo de 20% quando o trabalhador estiver disponível, ou seja, aguardando o chamado da empresa, na ausência de negociação coletiva.

É evidente que o modelo de trabalho intermitente adotado pelo Brasil se assemelha ao contrato de trabalho intermitente em vigor no Reino Unido, e se distancia em demasia dos demais regimes explanados nesse trabalho.

Breves considerações sobre o trabalho intermitente no Brasil

O contrato de trabalho intermitente foi introduzido no Brasil através da Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, comumente conhecida como Reforma Trabalhista, diante da argumentação e contexto de flexibilização e modernização da legislação trabalhista. Após o início de sua vigência foi promulgada a Medida Provisória 808/2017 para preencher as lacunas existentes na Reforma Trabalhista, produzindo efeitos jurídicos no período de 14 de novembro de 2017 até 22 de abril de 2018.

O conceito de trabalho intermitente encontra-se previsto no art. 443, §3º da CLT que prevê essa modalidade com as seguintes características: existência de subordinação, porém não contínua; ocorre por tempo indeterminado; não há exigência de jornada definida; independe do tipo de atividade do empregado e empregador, com uma única exceção para os aeronautas. Assim, existe vínculo empregatício, porém, somente existe remuneração pelas horas efetivamente laboradas. Nesse caso o empregado fica a disposição do(s) empregador(es), sem garantia de recebimento de uma remuneração mínima, pois a classe patronal detém o poder de solicitar o serviço ou não.

A convocação para o trabalho intermitente deve ocorrer até três dias antes do início da jornada, por qualquer meio de comunicação eficaz. Recebido a convocação o empregado tem até um dia útil para confirmar a sua disponibilidade, em caso de inércia presume-se a recusa, não configurando insubordinação conforme prevê o art. 452-A, § 3º da CLT.

A modalidade se configura ainda mais danosa quando ocorre a previsão do art. 452-A, §4º da CLT, o qual estabelece multa de cinquenta por cento sobre o valor da remuneração devida no dia de

trabalho, caso o empregado não comparece ao serviço, sem justo motivo, ou seja, o obreiro pode iniciar seu período laboral já com dívidas ao seu empregador.

Acrescenta-se que, no momento do pagamento devem ser quitadas as parcelas referentes à remuneração pelos serviços pactuados entre empregado e empregador, férias proporcionais acrescidas de um terço, décimo terceiro salário proporcional, repouso semanal remunerado e demais adicionais legais. Bem como deve o empregador comprovar o recolhimento das contribuições previdenciárias e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), fornecendo comprovante do cumprimento de tais obrigações.

No que tange ao direito de férias o art. 452-A, §9º da CLT disciplina que a cada doze meses (período aquisitivo), o empregado conquista o direito de usufruir nos doze meses seguintes a um mês de férias, não podendo prestar serviços para o mesmo empregador durante esse mês. Ocorre que, quando o trabalhador possuir mais de um contrato intermitente, haverá prejuízo ao gozo férias em sua integralidade, em virtude de continuar à disposição dos demais empregadores, uma contradição aos princípios protetivos e basilares do Direito do Trabalho.

A modalidade de contrato intermitente configura-se inviável jurídica, ética e moralmente, em que pese o trabalhador pode sujeitar-se a jornadas extensas, em virtude de possuir diversos contratos de trabalho intermitente, e ser convocado para todos no mesmo período, ou mesmo, haver convergência de horários entre os vínculos intermitentes e o empregado porventura sofrer a multa de cinquenta por cento prevista no parágrafo 4º do já mencionado art. 452-A da Consolidação Trabalhista.

Corroborando com Delgado (2019, p.673) o contrato intermitente “coloca o trabalhador em situação de profunda insegurança quer quanto à efetiva duração do trabalho, quer quanto à sua efetiva remuneração”, consiste em uma das maiores disruptivas inovações, que viola o Direito Trabalhista brasileiro, desconstituindo proteções, vantagens e garantias advindas de uma luta social longínqua.

Segundo Barba Filho (2018) o registro na carteira de trabalho, sem contudo haver a expressiva convocação para o serviço, prejudica na contagem de tempo de serviço, já que a obrigação do recolhimento previdenciário somente existe nos períodos em que o empregador efetivamente presta os seus serviços.

Aludindo Alves (2004) o Direito do Trabalho tem por escopo valorizar o trabalho humano e não apenas a relação empregatícia, como forma de amenizar as desigualdades existentes entre empregados e empregadores. Consequentemente, detém uma finalidade completamente diversa do que preceitua as inovações advindas com a Lei nº 13.467/2017.

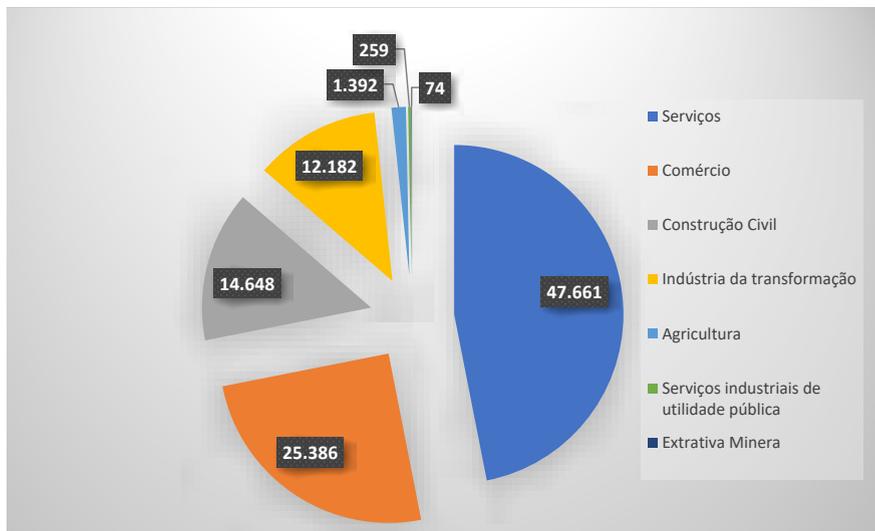
Diferentemente de outros países, no Brasil o contrato intermitente pode ser adotado em qualquer atividade, bem como afasta qualquer intervenção sindical, tornando vulnerável a classe trabalhadora do país, depreciando o valor social do trabalho, contrariando diversos princípios, em especial o princípio protetivo.

Resultados e discussão

Segundo os dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged) do Ministério da Economia, a partir da vigência da Reforma Trabalhista, novembro de 2017 até julho de 2019

cerca de 101,6 mil vagas de trabalho na modalidade de contrato de trabalho intermitente foram criadas no Brasil, correspondendo a um total de 660.390 mil vagas, o que equivale a aproximadamente 15,4% do total de todas as contratações, estando concentrados em sua maioria nos setores de comércio e serviços o que corresponde a 72% dessas contratações, dos quais o setor de serviços corresponde a 47.661 contratações e o setor de comércio a 25.386 efetivações. Conforme os gráficos abaixo:

Gráfico 1 - Criação do número de vagas de trabalho intermitente por setores da economia no Brasil (novembro de 2017 a julho de 2019)



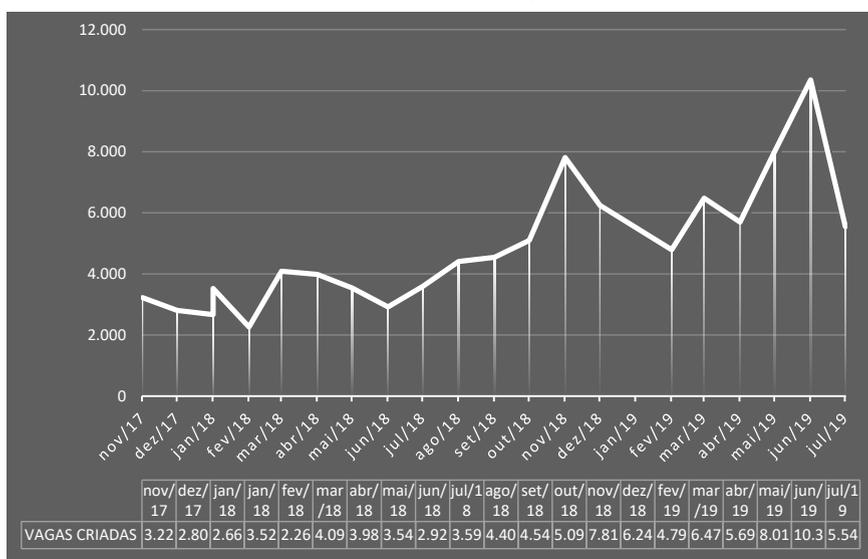
Fonte: Caged (2019). Elaborado pela autora.

O gráfico de número 1 traduz o resultado dos setores que mais contrataram empregados na modalidade intermitente, confirmando que os setores de serviços e do comércio compreendem a quase totalidade. Ao passo que, os setores da extrativa mineral (74 contratações),

serviços industriais de utilidade pública (259) e a agricultura (1.392) reuniram um crescimento tímido nas contratações intermitentes, o que compromete de imediato a garantia do piso salarial dos trabalhadores rurais, contratados sob essa modalidade, quando em comparação com os demais agricultores que percebem o piso da categoria, além de todos os demais malefícios ora retratados na presente pesquisa.

A garantia de direitos trabalhistas promove o desenvolvimento econômico e social, bem como assegura o princípio da dignidade da pessoa humana, fomenta um círculo positivo de melhorias como renda, inclusão socioeconômica, saúde, moradia, lazer etc. O gráfico que se segue aborda a distribuição de contratações na modalidade intermitente mês a mês a partir da vigência da Reforma Trabalhista, vejamos:

Gráfico 2 - Criação de vagas mensais de trabalho intermitente no Brasil (novembro de 2017 a julho de 2019)



Fonte: Caged (2019). Elaborado pela autora.

Em mais de dois anos de Reforma Trabalhista o que se compreende dos dados é um saldo positivo nas contratações de trabalhadores intermitentes, com o maior registro de contratações no mês de junho de 2019 e o menor registro em fevereiro de 2018. Em linhas gerais, observa-se uma intensa aceitação do contrato intermitente pela classe patronal e uma significativa contratação de empregados sob essa categoria, o que correspondente a 15,4 % do total de vagas criadas no país, ou seja, a cada seis vagas uma se refere a contratação na modalidade intermitente, com todas as peculiaridades anteriormente mencionadas.

Ora, é possível concluir que a doutrina brasileira, majoritariamente, critica a modalidade de contrato intermitente, alegando sua contradição aos princípios constitucionais, embora os dados constantes dos gráficos ilustrem a enorme aceitação pelos setores empresariais do país, em especial o de serviços e o do comércio.

Por esse ângulo, não há como negar a divergência entre os interesses da classe patronal do país em contraponto as garantias previstas na Carta Maior. Existem contrastes em diversos pontos: viola o art. 8º afastando a intervenção sindical no momento da contratação; descaracteriza as garantias constitucionais de salário mínimo (art. 7º, IV e V, CF/88); gozo de férias para o descanso (art. 7º, XVII, CF/88); o valor social do trabalho enquanto raiz do princípio da proteção social; inexistência de jornada laboral (art. 7º, XIII, CF/88); pelos aspectos previdenciários; hipóteses que somadas configuram um retrocesso social, o que é vedado pelo ordenamento jurídico.

Isso posto, o contrato intermitente possibilita remuneração abaixo do mínimo constitucional, já que o empregador possui a discricionariedade de convocar ou não para o desempenho dos ser-

viços, estando o obreiro sujeito a ficar dias ou meses sem uma única convocação e conseqüentemente, sem salário. Abrange a adesão mitigada ao Regime Geral de Previdência Social, podendo resultar no malefício de eventualmente o trabalhador ter que arcar com a diferença de recolhimento entre a remuneração percebida e o valor do salário mínimo mensal, para assim garantir a aquisição e manutenção da qualidade de segurado, cumprimento de carências e concessão de benefícios previdenciários. Fere, ainda, os direitos ao aviso prévio e multa de 40% sobre o saldo do FGTS, limitando-os ao recebimento de apenas metade das respectivas indenizações e a incidência de multa de 50% sobre o valor do dia de trabalho em caso de ausências injustificadas.

Ainda, nesse contexto, o Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos – DIEESE (2017, p.1) afirma que as novas formas de contratação “estimulam as demissões e substituições dos trabalhadores padrão clássico por outros contratos em condições inferiores de trabalho”, isto significa que, a consequência da Reforma consiste em um menor custo para os empregadores, que detém uma “variedade de formas de contratação”, são eles o trabalho intermitente, terceirização, trabalho temporário, jornada parcial e trabalho autônomo. Complementa, por fim, que para a classe trabalhadora “significa a inserção no mercado de trabalho com menor ou nenhuma proteção, em um completo retrocesso de direitos”.

O trabalho intermitente “viola toda a teia protetiva do ordenamento pátrio”, consiste em uma forma de subemprego, expande as desigualdades e potencializa a precarização do emprego (SOUTO MAIOR, 2017, p.213). Acrescenta, ainda, que:

A Constituição Federal não permite, em nenhum de seus artigos, que o Executivo se valha de medida provisória para regular relações de trabalho. Além disso, a Constituição garantiu aos trabalhadores, como preceito fundamental, ou seja, que não pode ser obstado nem mesmo por emenda constitucional, o princípio da melhoria da condição social, concretizado pela eficácia das normas trabalhistas, entre as quais se notabilizam a relação de emprego protegida contra a dispensa arbitrária e a limitação da jornada de trabalho em 8 horas diárias e 44 horas semanais (SOUTO MAIOR, 2017. p. 212)

A Constituição Federal de 1988 é permeada por princípios e regras que regulamentam o ordenamento, assim as normas infra-constitucionais devem obediência aos preceitos da Carta Magna. Um dos desafios da sociedade consiste em rejeitar normas que conflitam com a Lei Maior, no entanto preservando os direitos mais favoráveis a proteção do trabalhador.

Ressalta-se, ainda, que a CLT de 1943 foi elaborada por uma comissão de estudiosos e especialistas em relações trabalhistas e direitos sociais, contemplando o mencionado instrumento de caráter garantidor de direitos essenciais a população trabalhadora desde país. Já a Reforma Trabalhista foi elaborada às pressas, desprovida de um estudo preciso por profissionais especializados, sob o argumento da necessidade de ampliação do número de vagas de trabalho, e que o projeto promoveria desenvolvimento econômico para o país. O Parlamento dotado de grandes empresários aprovou o projeto sob um rito de exclusão da sociedade.

Constata-se que, o contrato de trabalho intermitente brasileiro figura inconstitucional por violar princípios basilares do Direito do Trabalho, o princípio da valorização do trabalho humano e o princípio constitucional da vedação ao retrocesso. Corroborando com Canotilho (2002) o direito deve avançar na proteção dos indivíduos e não retroceder. Violam, ainda, princípios constitucionais de

prevalência dos Direitos Humanos, no que consiste na melhoria da condição social dos trabalhadores (Souto Maior, 2017).

Considerações finais

Embora a modalidade de trabalho intermitente tenha sido criada com a finalidade de solucionar os problemas da informalidade e promover um maior crescimento da taxa de emprego do país, verifica-se que o real favorecimento pertine a classe patronal em detrimento dos trabalhadores brasileiros, um imenso retrocesso, em especial a Carta Constitucional de 1988.

A nível mundial são poucos os países que se dedicam a instituir essa modalidade de emprego, cada qual com suas nuances e peculiaridades em virtude da cultura e do cenário econômico. A precarização das relações de trabalho fragiliza o trabalhador, resultando o contrato intermitente em uma das contratações mais maléficas ao obreiro. Além da fragmentação de direitos, o próprio trabalho nos moldes constitucionais culmina para a desvalorização.

A Reforma Trabalhista, no geral, trouxe algumas inovações repletas de lacunas, como a instituição do trabalho intermitente. Violando dispositivos constitucionais e princípios que regem o ordenamento jurídico brasileiro. Conforme notoriamente aduz Kaled (2019, p.53) a respeito da modalidade de trabalho intermitente: “(...) o trabalhador é totalmente descartável e acionado como uma máquina, somente quando necessário”. Conforme os dados apresentados, a contratação de obreiros sob essa categoria encontra-se crescente, por ser mais benéfica a classe empregadora do Brasil.

Por fim, conclui-se que os argumentos de superação da informalidade e flexibilização das normas trabalhistas, por si só, não são suficientes para instituir uma modalidade empregatícia de subemprego, tão maléfica a classe trabalhadora brasileira. Cumpre salientar o quão importante se configura novas pesquisas, no sentido de verificar como o Judiciário Trabalhista tem decidido os pleitos de trabalhadores contratados sob tal modalidade, e como os operadores do direito tem atuado e tomado decisões nesses casos.

Agradecimentos

À Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES.

Referências

BARBA FILHO, Roberto Dala. **Reforma Trabalhista & Direito Material do Trabalho**: atualizada de acordo com a MP 808 de 14.11.2017. Curitiba: Juruá Editora, 2018.

BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. Disponível em :<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm>. Acesso em: out, 2019.

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

CAGED. Cadastro Geral de Empregados e Desempregados do Ministério do Trabalho e Emprego. Base de dados on line. 2019.

CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. 5. ed. Coimbra: Almedina, 2002.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino; DA SILVA, Roberto. **Metodologia Científica**. 6. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. Trabalho intermitente - trabalho “zero hora” - trabalho fixo descontínuo. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 8, n. 74, p. 27-35, dez. 2018/jan. 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. Mauricio Godinho Delgado, Gabriela Neves Delgado. São Paulo: LTr, 2017.

DIEESE. **A Reforma Trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil**. São Paulo. Número 178. Maio/2017.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18.ed. São Paulo: LTr, 2019.

FLICK, Uwe. **Introdução a pesquisa qualitativa**. Tradução Joice Elias Costa. 3 ed. Porto Alegre: Artmed, 2009.

HIGA, Flávio da Costa. **Reforma trabalhista e contrato de trabalho intermitente**. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2017-jun-08/flavio-higa-reformatrabalhistacontrato-trabalho-intermitente#_ftn16>. Acesso em jun.2019.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Relatório econômico**. Brasília: Ipea; IBGE, 2019.

KALED, Gabriela Schellenberg Pedro Bom. Contrato de Trabalho Intermitente. **Congresso Brasileiro de Direito Empresarial e Cidadania**. Curitiba, PR, v. 01, n. 28, pp. 39-55, 2019.

LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Péricles Rodrigues Marques de. **Reforma Trabalhista: entenda ponto por ponto**. – São Paulo: LTr, 2017.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. DESLANDES, Suely Ferreira. GOMES, Romeu. **Pesquisa Social: teoria, método e criatividade**. Petropolis: Vozes, 2009.

PACHECO, F; MARTINS, G. L; JORGE, G.G.B; BENEDITO, L.H; APARECIDO, J.K; ALONSO, E; CARDOSO, I.A. Análise comparativa normativa: trabalho intermitente no Brasil e em diplomas estrangeiros. **Revista Científica Faculdades do Saber**, Mogi Guaçu, v.2, pp. 204-220, 2017.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Trabalhador intermitente, desempregado permanente**. Disponível em: <<https://www.jorgesouto-maior.com/blog/trabalhador-intermitente-desempregado-permanente>>. Acesso em 04 out. 2019.

_____. **Trabalho intermitente e golpismo constante**. In: Revista Síntese : trabalhista e previdenciária, v. 28, n. 334, p. 211- 215, abr. 2017.