

O TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL COMO OFENSA AO TRABALHO DECENTE

THE INTERMITTENT WORK IN BRAZIL AS AN OFFENSE TO DECENT WORK

D'OLIVEIRA, Alan Churchil*

Resumo: Este estudo analisará a modalidade de relação de emprego introduzida pela Lei n. 13.467/2017 na legislação trabalhista brasileira: o **trabalho intermitente**. O objetivo é analisar essa figura e seus reflexos nas relações sociolaborais. A hipótese é que houve uma precarização da atividade laboral ao se dificultar a efetivação do trabalho decente pelo desrespeito a direitos e garantias trabalhistas, sobretudo os que se referem à remuneração e duração da jornada de trabalho. Assim, a partir de entendimentos especializados da área trabalhista, principalmente da Organização Internacional do Trabalho, propõe-se a inconstitucionalidade dos artigos introduzidos pela reforma trabalhista que regulam o trabalho intermitente na Consolidação das Leis do Trabalho. A partir de uma metodologia dialética, sistemática e dedutiva, abordou-se o tema por uma análise interdisciplinar da Ciência do Direito.

Palavras-chave: Trabalho intermitente. Trabalho decente. Reforma trabalhista.

Abstract: This study will analyze the type of employment relationship introduced by Law n. 13.467/2017 in Brazilian labor legislation: the intermittent work. The objective here is to analyze this figure and its reflexes in socio-labor relations. The hypothesis is that there was a precariousness of the work activity, making it difficult to carry out decent work due to disrespect for labor rights and guarantees, especially those related to pay and working hours. Thus, based on specialized

*Advogado Trabalhista. Sócio-proprietário em Alan Churchil Advogado. Pós-graduando em Direito e Processo do Trabalho pela Aprovação PGE-SP. Bacharel em Direito pela Faculdade Prof. Jacy de Assis, Universidade Federal de Uberlândia UFU-MG. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/7020261985094313>. Contato: churchiladv@gmail.com.

understandings of the labor area, mainly of the International Labour Organization, it is proposed that the articles introduced by the labor reform that regulate intermittent work in the Consolidation of Labor Laws are unconstitutional. From a dialectic, systematic and deductive methodology, the theme was approached by an interdisciplinary analysis of the Science of Law.

Keywords: Intermittent work. Decent work. Labor reform.

1 INTRODUÇÃO

Este artigo tem o intuito de denunciar a precarização da atividade laboral brasileira frente à Lei n. 13.467/2017, em especial pela introdução da nova figura jurídica de relação laboral inserida na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT): o **trabalho intermitente**.

Buscou-se entender o que é o trabalho decente apregoado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), e como o trabalho intermitente ofende tal preceito.

Por se tratar de modalidade de trabalho ainda não existente na legislação brasileira até a edição da reforma trabalhista, usou-se do direito comparado para entender o conceito e a regulamentação do trabalho intermitente, fazendo um paralelo com a Lei n. 13.467/2017.

Por fim, propõe-se a inconstitucionalidade dos artigos que dizem respeito a essa nova figura na CLT, a partir de entendimentos especializados da área trabalhista, especialmente da OIT.

Desse modo, a partir dos métodos dialético, sistemático e dedutivo, observou-se como o trabalho intermitente afronta os preceitos do trabalho digno, a partir da abordagem interdisciplinar de algumas áreas da Ciência do Direito, tais como: o Direito Constitucional, o Direito do Trabalho, o Direito Internacional do Trabalho e o Direito Internacional dos Direitos Humanos, bem como de Ciências afins como a Economia do Trabalho.

Porém, não se buscou exaurir os questionamentos porventura oriundos da temática ora analisada, mas se almejou contribuir com as discussões acerca da realidade trabalhista brasileira.

2 A CONCEPÇÃO DE TRABALHO DIGNO/DECENTE A PARTIR DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT)

Para se entender a formalização do conceito de trabalho decente e de sua proteção, é preciso conhecer o histórico da criação da

Organização Internacional do Trabalho (OIT), competindo a tal órgão o estabelecimento e a disciplina das normas internacionais do trabalho, tendo apoio e reconhecimento universal na promoção dos princípios de valorização do trabalho humano e da dignidade da pessoa trabalhadora.

Seu surgimento, como parte do Tratado de Versalhes, em 1919, ocorre após as atrocidades resultantes da Primeira Guerra Mundial, como meio de alcançar a paz e a justiça social, nascendo como um órgão protetor do trabalho humano, protegendo a dignidade humana da pessoa do trabalhador.

Em sua implementação, adotou-se uma postura de proteção mínima dos empregados decorrente da relação trabalhista, resguardando, em especial, a luta contra o desemprego. Criou-se, então, o compromisso de implementação e fiscalização da manutenção da paz mundial por meio da celebração da justiça social, ganhando ainda mais força com a Declaração de Filadélfia, de 1944, que culminou na criação da Constituição da OIT, viabilizando, ainda, a criação da Carta das Nações Unidas e da Declaração Universal dos Direitos Humanos. Assim, instituiu-se:

[...] que o trabalho deve ser fonte de dignidade, que o trabalho não é uma mercadoria, que a pobreza, em qualquer lugar, é uma ameaça à prosperidade de todos e que todos os seres humanos têm o direito de perseguir o seu bem-estar material em condições de liberdade, dignidade, segurança econômica e igualdade de oportunidades. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2018).

Esse posicionamento provém principalmente dos acontecimentos decorrentes da Revolução Industrial, que instigou pensadores das mais diversas áreas. Destacam-se a filosofia marxista, que critica o modo de desenvolvimento da sociedade capitalista baseada na exploração da classe trabalhadora, sendo necessária verdadeira revolução sistêmica, e a teorização kantiana, demonstrando que, por sua racionalidade distintiva dos outros animais, o homem não pode ser tratado como “objeto”, devendo ser considerado em si mesmo, respeitadas sua autonomia de vontade e dignidade.

Tais teorias convergem na necessidade da existência digna, sendo o meio para seu alcance a valorização do homem e, logo, de seu trabalho, uma vez que este é responsável pela socialização do ser humano, esquivando-se de uma regulamentação meramente mercantil das relações de trabalho:

O trabalho digno e produtivo está intimamente associado, na cultura moderna, à própria ideia de

desenvolvimento humano, em razão de seu significado na trajetória de grupos e indivíduos, na geração de riqueza material e no progresso das nações. Tal associação é de tal modo intensa, que o trabalho passa comumente a identificar as pessoas na trama social, da mesma forma que os países no quadro das relações internacionais. (CONFERÊNCIA NACIONAL DE EMPREGO E TRABALHO DECENTE, 2012, p. 7).

Dessa forma, o trabalho decente tem papel essencial no combate à pobreza, desigualdade, fome e exclusão social, melhorando o modo de vida da sociedade.

3 O COMPROMISSO BRASILEIRO COM A IMPLEMENTAÇÃO DO TRABALHO DECENTE

Formalmente, perante a OIT, em 2003 o Brasil firmou o compromisso de promoção ao trabalho digno com o **Memorando de Entendimento**, buscando construir uma efetiva **Agenda do Trabalho Decente**, lançada em 2006, tendo como uma de suas principais prioridades a geração de mais e **melhores empregos**.

Esse objetivo foi renovado ao longo do tempo, com o lançamento do **Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente** (2011), a **Agenda Nacional do Trabalho Decente para a Juventude** (2011) e, por fim, a **Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente** (2012), a qual instituiu a negociação coletiva, a valorização do salário-mínimo e a saúde e segurança do trabalho como princípios e direitos que precisam de tutela imediata.

Contudo, antes de firmar este acordo internacional, o Brasil já previa em seu ordenamento jurídico a proteção da dignidade do trabalhador.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de 1943, a primeira codificação a tratar de questões trabalhistas, trouxe em seus primeiros artigos uma gama de princípios, tais como o princípio da proteção¹, basilar ao Direito do Trabalho, visando garantir o trabalho decente

¹O princípio de proteção se refere ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, pois este, ao invés de inspirar-se em um propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador. Enquanto no Direito Comum uma constante preocupação parece assegurar a igualdade jurídica entre os contratantes, no Direito do Trabalho a preocupação central parece ser a de proteger uma das partes com o objetivo de, mediante essa proteção, alcançar-se uma igualdade substancial e verdadeira entre as partes. (PLÁ RODRIGUEZ, 2000, p. 35-36).

ao conceder uma superioridade jurídica ao empregado frente ao poderio econômico do empregador, pois faticamente se observa uma desigualdade entre ambos.

Esses princípios ganharam ainda mais abrangência com a Constituição Federal de 1988. No primeiro título da Carta Magna brasileira é possível observar a preocupação com a dignidade da pessoa humana, sendo o princípio fundamental que se coaduna com os objetivos de garantir o desenvolvimento social e erradicar a pobreza e a marginalização, reduzindo as desigualdades sociais e regionais.

Em seu art. 6º, a Constituição previu o trabalho como direito social. Em seguida, no art. 7º, o texto constitucional elencou rol exemplificativo de direitos sociais fundamentais aos trabalhadores, visando à melhoria da sua condição social, dentre eles:

a) a proteção ao salário-mínimo, devendo este ser capaz de atender às necessidades vitais básicas do trabalhador e de sua família, proporcionando, assim, moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo;

b) a garantia de décimo terceiro salário, repouso semanal remunerado e férias anuais remuneradas.

Por fim, no **título que trata da ordem econômica e financeira**, a *lex mater*, em seu art. 170, prevê que a ordem econômica brasileira é fundada na valorização do trabalho humano, devendo assegurar a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social, observando-se, assim, uma consonância com os objetivos primários da OIT.

Reiterando o entendimento constitucional, Brito Filho (2016) enumera alguns direitos individuais para o alcance do trabalho decente, tais como: o **direito a uma justa remuneração** e o direito a justas condições de trabalho, que reflitam na limitação de jornadas de trabalho e na presença de períodos de repouso entre elas. Além desses dois, o **acesso à segurança social** tem grande importância na preservação do trabalhador dos riscos sociais e do desemprego.

Entretanto, infelizmente, em razão da atual conjuntura política brasileira, o compromisso do país com a **Agenda de Trabalho Decente** se mostra drasticamente rompido, como se evidencia com a regulamentação do trabalho intermitente na norma consolidada.

4 TRABALHO INTERMITENTE: conceito, direito comparado e a Lei n. 13.467/2017

O trabalho intermitente é aquele que prevê uma jornada móvel e variável, com alternância entre períodos de prestação de serviço

e períodos de inatividade, sendo “[...] organizada por hora de trabalho e com pagamento apenas das horas efetivamente trabalhadas” (CORREIA, 2021, p. 593).

Para compreender essa nova modalidade de relação de emprego, é inevitável a análise do direito comparado², em especial pelo fato de o trabalho intermitente nunca antes ter sido regulado no Brasil. Essa nova modalidade de contratação laboral foi, supostamente, espelhada nas práticas da Itália, de Portugal e dos Estados Unidos, em especial pela fictícia similaridade de hábitos e padrões de consumo das populações desses países com o Brasil³.

Em Portugal, pela Lei n. 7/2009, criou-se a remuneração do trabalho intermitente. Caso o empregado não seja convocado para prestar o serviço (trata-se de uma das características dessa modalidade de contrato, uma vez que não há continuidade), ele será “compensado” pelo tempo de inatividade no valor de, no mínimo, 20% do salário pago normalmente pelo empregador. Além disso, fica resguardado que esse regime contratual não seja aplicado a toda e qualquer atividade, sendo possível apenas naquelas que tenham como característica a descontinuidade ou a intensidade variável, tais como os serviços de hotelaria.

Já a experiência italiana (*Legge Biagi*, de 2003) segue os mesmos moldes da portuguesa em relação ao resguardo do salário mediante a compensação em caso de inatividade, e a restrição de setores nos quais se possa adotar o trabalho intermitente, além de impor o requisito de idade para aqueles que não podem se submeter a esse tipo de contratação, ou seja, os menores de 25 anos e maiores de 55 anos.

Ademais, a lei italiana reitera a importância da negociação coletiva e da participação do Ministério do Trabalho nas relações trabalhistas, uma vez que a contratação do trabalhador intermitente apenas poderá ser feita por meio de acordo coletivo de trabalho ou passando pelo crivo de tal Ministério.

Por fim, na ordem jurídica estadunidense as cautelas salariais também estão presentes, em consonância com *The Fair Labor Standards Act*, de 1938. O critério de supletividade permanece, segundo o qual os trabalhadores intermitentes só serão chamados se houver necessidade de demanda. Todavia, esses trabalhadores ficam à disposição da empresa em locais próximos a ela e/ou indicados por ela para que atendam às suas necessidades.

²A análise da experiência alienígena sobre o trabalho intermitente está baseada na obra de Francisco Gérson Marques de Lima (2017).

³Os projetos de lei que diziam respeito à introdução do trabalho intermitente na legislação trabalhista traziam em seus relatórios, como justificativa para a instauração dessa modalidade de emprego, sua existência em países estrangeiros e a suposta similaridade do Brasil com esses países (PL n. 3.785/2012).

Mesmo no caso de eventualmente não ser chamado para atender a alguma demanda no dia, em alguns Estados o trabalhador recebe uma remuneração mínima, adequada ao valor do salário-mínimo da região.

Além disso, cabe destacar a existência de um Departamento de Trabalho que fiscaliza as empresas, protegendo o trabalhador intermitente da sub-remuneração ou da falta de remuneração, além de práticas abusivas que possam ser realizadas pelos empregadores.

No Brasil, o trabalho intermitente foi implementado e regulamentado pela Lei n. 13.467/2017, justificando-se pela necessidade de modernização das relações trabalhistas para o combate ao desemprego⁴, e consequente aumento dos postos de trabalho e do emprego formal. Contudo, o trabalho intermitente, com as devidas modificações oriundas da Medida Provisória (MP) n. 808/2017⁵, não abarcou nenhuma das proteções acima mencionadas que são observadas nos outros países.

O § 3º do art. 443 previu e o art. 452-A disciplinou o trabalho intermitente. Conforme a CLT, 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. (BRASIL, 2017).

Deste conceito é possível depreender, de imediato, uma diferença com a normatização estrangeira: a possibilidade de implementação do contrato intermitente em qualquer atividade laborativa, exceto para os aeronautas. Além disso, algumas outras características são de importante menção, como:

a) a possibilidade de não se acordar, *a priori*, a jornada de trabalho no momento da contratação. Logo, apenas quando a empresa contratante entrar em contato com o empregado é que ele terá ciência do dia de trabalho;

b) a possibilidade de contratação para o comparecimento apenas nos horários estipulados pelo empregador, fazendo com que a jornada possa ser dividida em vários turnos de poucas horas (art. 452-A, § 1º, CLT);

⁴Tais justificativas estão presentes no parecer da Comissão Especial do Projeto de Lei n. 6.787/2016 (que culminou na Reforma Trabalhista).

⁵A MP n. 808/2017 perdeu sua vigência em 23 de abril de 2018. Contudo, em 23 de maio do mesmo ano o extinto Ministério do Trabalho e Emprego editou a Portaria n. 349/2018 (Ministério da Economia, Secretaria de Trabalho), que está em vigência até hoje, regulamentando as mesmas questões trazidas pela MP caducada.

c) o período de inatividade do trabalhador não é considerado tempo à disposição do empregador, de modo que ele pode prestar serviços a outros contratantes (art. 452, § 5º, CLT);

d) o pagamento de imediato, após a prestação de serviços, das parcelas devidas relativas à remuneração, férias proporcionais com acréscimo de um terço, décimo terceiro salário proporcional, repouso semanal remunerado e adicionais legais (art. 452-A, § 6º, CLT), e

e) o empregador não é obrigado ao pagamento de um salário-mínimo mensal - em 2021, R\$ 1.100,00 -, podendo pagar o valor proporcional ao mínimo da hora, equivalente a R\$ 5,00, ou ao valor diário de R\$ 36,67 (art. 452-A, *caput*, CLT).

Verifica-se, portanto, que o trabalho intermitente regulado na CLT não apresenta as mesmas garantias previstas na legislação estrangeira, sendo mais gravoso ao trabalhador, afrontando os preceitos do trabalho decente apregoados pela OIT e pela Constituição brasileira.

5 O TRABALHO INTERMITENTE E A OFENSA AOS PRECEITOS DO TRABALHO DECENTE

Em 2005, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), no julgamento do Recurso de Revista n. 9891900-16.2005.5.09.0004, reconheceu a ilegalidade de uma cláusula de jornada móvel e variável implementada pelo McDonald's nos contratos de seus empregados, na qual eles, independentemente do tempo que ficassem à disposição do empregador, só receberiam pelas horas efetivamente trabalhadas⁶.

Prática comum nas redes de *fast food*, o TST decidiu por sua ilegalidade, pois tal cláusula foi considerada prejudicial ao trabalhador, uma vez que o empregador poderia desfrutar da mão de obra do empregado

⁶EMENTA: RECURSO DE REVISTA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. JORNADA MÓVEL E VARIÁVEL. INVALIDADE. Entende-se pela invalidade de cláusula prevista em contrato de trabalho que fixa jornada móvel e variável porque prejudicial ao trabalhador, pois, embora não exista vedação expressa sobre a prática adotada pela requerida, percebe-se que a contratação efetivada visa a que o trabalhador fique sujeito a ato imperativo do empregador que pode desfrutar do labor de seus empregados quando bem entender, em qualquer horário do dia, pagando o mínimo possível para auferir maiores lucros. Esta prática, contratação na qual os trabalhadores ficam à disposição da empresa durante 44 horas semanais, em que pese esta possa utilizar-se de sua força laborativa por apenas 8 horas semanais, na medida de suas necessidades, é ilegal, porquanto a empresa transfere o risco do negócio para os empregados, os quais são dispensados dos seus serviços nos períodos de menor movimento sem nenhum ônus e os convoca para trabalhar nos períodos de maior movimento sem qualquer acréscimo nas suas despesas. Entender o contrário implicaria desconsiderar as disposições contidas nos artigos 4º, *caput*, e 9º da CLT, que disciplinam o tempo à disposição do empregador e nulificam os atos praticados com o objetivo de desvirtuar ou fraudar os dispositivos regulamentadores da CLT". (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2011).

quando bem entendesse, em qualquer horário do dia, pagando o mínimo possível para auferir os maiores lucros.

Além de transferir o risco da atividade econômica aos empregados, essa cláusula contratual fazia com que eles ficassem sujeitos ao pleno arbítrio do empregador na execução da jornada de trabalho e, conseqüentemente, no recebimento do salário, trazendo-lhes insegurança financeira ao não poderem programar a vida com a incerteza dos horários de trabalho e da remuneração mensal.

Infelizmente, em 2015, ao reanalisar a decisão, o TST entendeu pela possibilidade de tal contratação pelo McDonald's, tendo esse entendimento como sustentação o item I da Orientação Jurisprudencial (OJ) n. 358 da Subseção Especializada em Dissídios Individuais do tribunal⁷.

Assim, é possível observar várias ofensas ao trabalho decente, principalmente pela imprevisibilidade quanto à possibilidade do trabalhador, como ser humano, poder subsistir em sociedade e garantir o sustento de sua família por meio da venda de sua força de trabalho, afetando, inclusive, sua integridade física e psíquica.

Em relação à política remuneratória imposta pelo trabalho intermitente, o trabalhador pode não chegar a receber o salário-mínimo mensal constitucional, atualmente no valor de R\$ 1.100,00. Isso gera uma situação de subemprego, pelos baixos salários e instabilidade remuneratória, uma vez que não há a garantia de renda mínima ou de haver alguma renda, diferentemente da experiência internacional.

Considerando que o salário-mínimo mensal (que já se encontra aquém das reais necessidades da população⁸) deveria garantir o acesso às necessidades vitais básicas individuais, tais como alimentação, moradia, saúde e educação, o trabalho intermitente rebaixa ainda mais a dignidade do trabalhador como ser humano, pois não garante efetivamente tal acesso, tendo o empregado que "escolher" quais direitos poderá usufruir por meio de sua remuneração.

Sem uma remuneração fixa mensal, não há certeza sobre os valores pagos relativos a décimo terceiro salário e férias remuneradas. Ademais, por meio do parcelamento instituído pela MP n. 808/2017 e continuado pela Portaria n. 349/2018, somado ao baixo salário percebido e ao pagamento dessas parcelas ao final de cada período de prestação,

⁷"SALÁRIO-MÍNIMO E PISO SALARIAL PROPORCIONAL À JORNADA REDUZIDA. EMPREGADO. SERVIDOR PÚBLICO. I - Havendo contratação para cumprimento de jornada reduzida, inferior à previsão constitucional de oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais, é lícito o pagamento do piso salarial ou do salário-mínimo proporcional ao tempo trabalhado [...]". (BRASIL, 2016a).

⁸De acordo com o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE (2021), o salário-mínimo necessário, conforme o Decreto-Lei n. 399/1938, considerando a Cesta Básica de Alimentos desse decreto, deveria ser, em janeiro de 2021, R\$ 5.495,52.

o empregado não receberá nada no momento de fruição efetiva de suas férias como os outros trabalhadores.

Tal imprevisibilidade salarial é seguida de uma aleatoriedade quanto à jornada de trabalho. Não há previsão regular da jornada, nem da quantidade de horas a serem trabalhadas, seja diária, semanal ou mensalmente, não havendo estipulação prévia do momento de entrada e saída do empregado ao labor.

Somada a isso, pode haver a extinção dos descansos inter e intrajornada, pois ao trabalhar em turnos distintos no mesmo dia, não haverá remuneração no período de inatividade. Assim, os trabalhadores intermitentes não terão, efetivamente, possibilidade de ter outro emprego ou realizar outras atividades, uma vez que nunca terão certeza de sua jornada de trabalho, não podendo firmar outros compromissos de cunho empregatício.

Ademais, no período de inatividade, além de não haver recebimento de salário, conseqüentemente não havendo prestação de serviços, não haverá também a contagem de tempo de serviço para fins previdenciários.

Isso faz crescer a tendência de contratos precários, instáveis, descontínuos, de curta duração e de tempo parcial⁹. O contrato se torna um objeto à disposição do contratante, havendo uma verdadeira transferência dos riscos da atividade econômica das mãos deste.

No tocante à Previdência Social, o empregado poderá ter que pagar do seu bolso caso queira desfrutar de uma aposentadoria no futuro, ou de outros benefícios previdenciários como o auxílio-doença.

A contribuição mínima exigida pela Previdência Social é de 8% do piso previdenciário, sendo este o valor de um salário-mínimo. Em razão do pagamento do salário do trabalhador intermitente poder ser menor do que o salário-mínimo, apesar do recolhimento direto da folha feito pelo empregador, o empregado terá que contribuir para a previdência com um valor adicional para atingir o valor do piso, caso queira receber benefícios previdenciários futuros.

Some-se isso a falta de adequada discussão com a sociedade civil sobre as propostas da reforma trabalhista, pois sua aprovação se

⁹A partir da redação do § 3º do art. 443 da CLT, criou-se uma nova modalidade contratual com disciplina jurídica própria, que não se enquadra na classificação de contrato por prazo determinado ou indeterminado, uma vez que guarda características de ambos. Não há fixação de um termo final, mas ele é marcado por períodos de inatividade (o que pode configurar suspensão do contrato de trabalho, pois não há trabalho, não há remuneração e nem cômputo de tempo de serviço) e prestação de serviços, sendo essa prestação feita em período determinado: "O que diferencia o contrato de trabalho padrão por prazo indeterminado do contrato de trabalho intermitente não é a presença do requisito de continuidade, mas sim a alternância de períodos de prestação de serviço e inatividade, somente presentes nestes últimos". (CORREIA; MIESSA, 2017, p. 327).

realizou em um **processo legislativo relâmpago**, sem o aprofundamento dos debates acerca das alterações na legislação trabalhista, infringindo o exercício de uma cidadania inclusiva e participativa resguardada pela Constituição Federal Pátria.

Portanto, o trabalho intermitente também está em dissonância com os preceitos da declaração da OIT em relação à valorização da negociação coletiva.

6 CONCLUSÃO

A partir da construção da proteção ao trabalho digno ao longo de dois séculos, foi possível perceber a importância de se compreender o princípio da dignidade da pessoa humana nos ordenamentos jurídicos.

No Brasil, por alguns anos buscou-se a integração da proteção do trabalho no meio jurídico e social, almejando atingir o pleno emprego, firmando acordos internacionais e constitucionalizando princípios tutelares do Direito do Trabalho.

Entretanto, mudanças governamentais e legislativas recentes, como a reforma trabalhista e a instituição do trabalho intermitente, destoantes da experiência internacional¹⁰, dos preceitos da OIT e da ordem constitucional, ferem os direitos do trabalhador, assumindo caráter inconstitucional¹¹.

Nos dias 9 e 10 de outubro de 2017 foi realizada a **2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho**, com participação de vários operadores do direito, representando os mais diversos segmentos da área jurídica, para se discutir a Lei n. 13.467/2017, sendo emitidos pareceres técnicos sobre a “reforma” trabalhista.

Na **Comissão 6**, denominada “Teletrabalho. Contrato de Trabalho Intermitente. Contrato de Trabalho a Tempo Parcial. Terceirização”, o Enunciado 4 aponta a inconstitucionalidade do trabalho intermitente na seguinte ementa:

É inconstitucional o regime de trabalho intermitente previsto no art. 443, § 3º, e art. 452-A da CLT por

¹⁰“Nos países da Europa em que tal modalidade de contrato precário foi chancelada não houve aumento dos postos de trabalho. De acordo com Souto Maior, o que houve foi a redução da remuneração, aumento da rotatividade e uma sensação de insegurança que impede o consumo e a programação da vida, fazendo com que os trabalhadores não se arrisquem, por exemplo, na aquisição da própria casa”. (PINHEIRO, 2017, p. 140).

¹¹“[...] tramitam no âmbito do STF as ADI 6154, 5826 e 5829, que questionam a constitucionalidade dos art. 443, § 3º, e 452-A da CLT por violação ao princípio da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho”. (CORREIA, 2021, p. 597).

violação do art. 7º, I e II, da Constituição da República e por afrontar o direito fundamental do trabalhador aos limites de duração de trabalho, ao décimo terceiro salário e às férias remuneradas. (JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO, 2017).

Na mesma Comissão, o Enunciado 5 trouxe a necessidade de proteção ao salário-mínimo, prevendo que:

[...] a proteção jurídica do salário-mínimo, consagrada no art. 7º, VII, da Constituição da República, alcança os trabalhadores em Regime de Trabalho Intermitente, previsto nos arts. 443, § 3º, e 452-A da CLT, aos quais é também assegurado o direito à retribuição mínima mensal, independentemente da quantidade de dias em que for convocado para trabalhar, respeitado o salário-mínimo profissional, o salário normativo, o salário convencional ou o piso regional. (JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO, 2017).

Tal inconstitucionalidade vai além de uma discussão jurídica e teórica. A proposta de geração de cerca de 10 milhões de empregos em 10 anos (uma média de 1 milhão por ano) é uma falácia ilusória que se encontra muito distante da realidade, observado o número de empregos gerados pelo trabalho intermitente em 2018 (71.456) e 2019 (155.422), que correspondem a aproximadamente 0,46% e 0,96%, respectivamente, do total de carteiras assinadas. A renda média mensal destes foi de R\$ 627,00, considerando ainda que 22% dos empregos gerados em 2019 na modalidade intermitente não geraram renda alguma aos trabalhadores¹².

Logo, a implementação do trabalho intermitente não se adequa à realidade social brasileira. Utiliza-se a justificativa de modernização e aumento de trabalhadores com vínculo formal, a fim de manter os trabalhadores alienados da realidade em que vivem, pois, de fato, está ocorrendo o desmonte dos direitos e garantias fundamentais.

Portanto, o trabalho intermitente tão somente acentua as mazelas já presentes na sociedade, gerando subempregos incapazes de viabilizar a concretização do direito humano e fundamental ao trabalho decente, apregoado, em nível mundial, nas convenções e declarações internacionais da OIT.

¹²Dados obtidos pela publicação do **Boletim Emprego em Pauta**, do DIEESE, de dezembro de 2020.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Câmara dos Deputados. Comissão especial destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei n. 6.787, de 2016, do Poder Executivo, que “altera o Decreto-Lei n 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências”. **Proposições**. Brasília, 2016b. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961. Acesso em: 20 fev. 2021.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **DOU**, Brasília, 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 7 jan. 2018.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **DOU**, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 28 fev. 2021.

BRASIL. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **DOU**, Brasília, 14 jul. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei do Senado n. 218, de 2016**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho para instituir o contrato de trabalho intermitente. Brasília, 2016c. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/125941>. Acesso em: 28 fev. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Orientação Jurisprudencial da SDI-1, n. 358. **DEJT**, Brasília, 19 fev. 2016a. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_341.htm.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Trabalho decente: análise jurídica da exploração do trabalho: trabalho forçado e outras formas de trabalho indigno**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2016.

CONFERÊNCIA NACIONAL DE EMPREGO E TRABALHO DECENTE CNETD, 1., 2012, Brasília. **Texto subsídio**. Brasília: Organização Internacional do Trabalho, [entre 2012 e 2018]. Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/textosubsidio.pdf. Acesso em: 7 jan. 2018.

CORREIA, Henrique. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. Salvador: Juspodivm, 2021.

CORREIA, Henrique; MIESSA, Élisson. **Manual da reforma trabalhista: Lei 13.467/2017. O que mudou?** Salvador: Juspodivm, 2017.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS DIEESE. **Pesquisa nacional da cesta básica de alimentos: salário-mínimo nominal e necessário**. São Paulo, 2021. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/analisecestabasicasalarioMinimo.html>. Acesso em: 22 fev. 2021.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS DIEESE. **Boletim Emprego em Pauta**, São Paulo, n. 17, dez. 2020. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2020/boletimEmpregoEmPauta17.pdf>. Acesso em: 28 fev. 2021.

FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. Trabalho Intermitente. *In*: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (Org.). **A reforma trabalhista e seus impactos**. Salvador: Juspodivm, 2017.

JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO, 2., 2017, Brasília. **Enunciados aprovados**. Brasília: Anamatra, 2017. Disponível em: <http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis2.asp>. Acesso em: 13 nov. 2017.

LIMA, Francisco Gérson Marques de. Trabalho Intermitente. Audiência Pública. **Câmara dos Deputados**, Brasília, 21 mar. 2017. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-temporarias/especiais/55a-legislatura/pl-6787-16-reforma-trabalhista>. Acesso em: 7 jan. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO OIT. História da OIT. **OIT Brasília**, Brasília, 2018. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 7 jan. 2018.

PINHEIRO, Iuri Pereira. Contrato de trabalho intermitente. *In*: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (Org.). **A reforma trabalhista e seus impactos**. Salvador: Juspodivm, 2017.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio e Edilson Alkmim Cunha. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Secretaria de Comunicação Social. Notícias. Jornada móvel e varável adotada pelo McDonalds é ilegal. **Jusbrasil**, Salvador, 3 mar. 2011. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/noticias/2591931/jornada-movel-e-variavel-adotada-pelo-mcdonalds-e-ilegal>. Acesso em: 13 nov. 2017.

ZWICKER, Igor de Oliveira. O contrato de trabalho intermitente e seus impactos para o mundo do trabalho. *In*: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (Org.). **A reforma trabalhista e seus impactos**. Salvador: Juspodivm, 2017.