



MARCELO HENRIQUE CUNHA VERGETI

**REFORMA TRABALHISTA LEI Nº 13.467/2017: TRABALHO INTERMITENTE,
PROGRESSO OU RETROCESSO?**

MACEIÓ
2025.2

MARCELO HENRIQUE CUNHA VERGETI

**REFORMA TRABALHISTA LEI Nº 13.467/2017: TRABALHO INTERMITENTE,
PROGRESSO OU RETROCESSO?**

Monografia apresentada à Coordenação do Curso de
Direito do Centro Universitário de Maceió - UNIMA,
em cumprimento aos requisitos necessários para
obtenção do grau de “Bacharel em Direito”.

Orientador: Prof. Gustavo de Macedo Veras

Assinatura do (a) Orientador (a)

MACEIÓ
2025.2

Catálogo na fonte: Biblioteca do Centro Universitário de Maceió, Unima | Afya

V496r

Vergeti, Marcelo Henrique Cunha

Reforma trabalhista Lei Nº 13.467/2017 : trabalho intermitente, progresso ou retrocesso? / Marcelo Henrique Cunha Vergeti. – Maceió, 2025.

52 f. : il.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - AFYA Centro Universitário de Maceió. Maceió, 2025.

Orientador : Gustavo de Macedo Veras.

Bibliografias: p. 50-52.

1. Direito trabalhista. 2. Trabalho intermitente. 3. Reforma trabalhista. I. Veras, Gustavo de Macedo. (Orient.). II. AFYA Centro Universitário de Maceió. III. Título.

CDU: 34

Bibliotecária responsável: Adriele da Silva Lima CRB-4/1898

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, aos meus pais, pelo amor incondicional, pelo apoio em todos os momentos e por acreditarem em mim mesmo quando eu duvidava. Sem o suporte, os conselhos e a base que me deram, essa conquista não seria possível.

Agradeço também à minha namorada, Thassyla, pelo companheirismo, paciência e incentivo constantes. Sua presença foi essencial durante essa caminhada, oferecendo força nos dias difíceis e celebrando cada pequena vitória ao meu lado.

A todos vocês, minha eterna gratidão.

RESUMO

No que segue, faz-se uma análise a respeito do trabalho intermitente, legalizado pela reforma trabalhista realizada em 2017. Parte-se do objetivo de saber se este novo modelo de trabalho constitui avanço ou retrocesso para a justiça do trabalho. Para tanto, como método, buscou-se analisar avanços e retrocessos tendo como núcleo de comparações algumas modificações feitas pela reforma trabalhista com a razão social da CLT e do Direito Trabalhista. Constata-se que a reforma constitui na realidade na perspectiva do processo evolutivo civilizacional e econômico a médio e longo prazo, que são o do princípio de proteção do trabalhador e do Direito do Trabalho que está ligado intrinsecamente, também, a proteção ao trabalhador, na medida em que esta esfera do direito é tendencialmente crítica e incorpora pressupostos que tendem a minimizar o problema da desigualdade social e das relações de poder no mundo do trabalho.

PALAVRAS-CHAVES: Direito trabalhista. Trabalho intermitente. Reforma trabalhista.

ABSTRACT

In what follows, an analysis is made regarding intermittent work, legalized by the labor reform carried out in 2017. The objective is to know whether this new work model constitutes progress or setback for labor justice. To this end, as a method, we sought to analyze advances and setbacks using as a core of comparisons some changes made by the labor reform with the corporate name of the CLT and Labor Law. It appears that the reform actually constitutes the perspective of the civilizational and economic evolutionary process in the medium and long term, which are the principle of worker protection and Labor Law, which is also intrinsically linked to worker protection, in to the extent that this sphere of law tends to be critical and incorporates assumptions that tend to minimize the problem of social inequality and power relations in the world of work.

KEYWORDS: Labor law. Intermittent work. Labor reform.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CF	Constituição Federal
CLT	A Consolidação das Leis do Trabalho
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
IPEA	Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicada
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
CAPÍTULO I.....	11
1 ESPECIFICIDADES DO DIREITO DO TRABALHADOR DO PONTO DE VISTA DO DIREITO	11
CAPÍTULO II.....	16
2 CONCEITUAÇÃO E PECULIARIDADES DO TRABALHO INTERMITENTE	16
2.1 A REFORMA TRABALHISTA DE 2017.....	20
2.2 OS PRESSUPOSTOS FUNDAMENTOS DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017	27
2.2.1 PRINCIPAIS MOTIVOS QUE LEVOU A REFORMA: PARECER DO RELATOR	33
2.2.2 EXPERIÊNCIAS INTERNACIONAIS E SALVAGUARDAS.....	34
CAPÍTULO III	36
3 TRABALHO INTERMITENTE: AVANÇO OU RETROCESSO?	36
3.1 RELAÇÃO EMPREGADO E EMPREGADOR PÓS-REFORMA TRABALHISTAS FRENTE AO TRABALHO INTERMITENTE	40
3.2 O CONTRATADO DE TRABALHO INTERMITENTE APÓS A REFORMA DE 2017	42
3.3 SAÚDE OCUPACIONAL E BEM-ESTAR: OS CUSTOS DA IMPREVISIBILIDADE	46
CONSIDERAÇÕES FINAIS	48
REFERENCIAS	50

INTRODUÇÃO

A reforma trabalhista foi um dos temas mais debatidos dos últimos anos. A partir de 2016 a reforma começou a ganhar maior força política e, em 2017, foi finalmente aprovada. O debate político tem polarizado, de um lado, os que afirmam que a reforma moderniza a CLT, fazendo com que ela esteja mais adaptada às exigências institucionais de um mundo deveras diferente de décadas passadas. Nesta perspectiva, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) estaria ultrapassada e não serviria mais da forma que está. Do outro lado têm-se aqueles que afirmam que a reforma trabalhista é uma reforma que, em vez de modernizar, retrocede o Brasil, ao destruir direitos conquistados durante décadas de luta dos trabalhadores, e sobretudo pela formalização do trabalho intermitente.

Sancionada pelo então presidente da República Federativa do Brasil, Michel Temer, a Reforma Trabalhista de nº 13.467 de 2017, mais precisamente em 13 de julho de 2017, e posteriormente entrando em vigor no dia 11 de novembro do mesmo ano, a partir de então dá plenos direitos para que empresas contrate empregados sob o regime intermitente. Vale ressaltar que a Lei nº 5.452/43, ou seja, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) proibia a prática do trabalho intermitente no Brasil. Com a Reforma Trabalhista, a partir de então, com a aprovação da nova Lei Trabalhista, esta, torna legal a prática do trabalho intermitente, onde é inserido pelos artigos 443 e 452-A, e é assegurado que empresas estejam livres a contratar o trabalhador de forma intermitente, ou seja, uma categoria de serviço não contínuo (SOUSA, 2018).

Tendo em vista o debate jurídico, o qual é fundamental para os operadores do Direito, na medida em que a política reflete diretamente sobre toda a materialidade a esta reflexão que se segue em buscar responder ao seguinte problema: a reforma trabalhista realizada em 2017 sob a ótica do trabalho intermitente constitui avanço ou retrocesso do ponto de vista da razão social do Direito do Trabalho e da CLT?

Com base na problemática exposta anteriormente, têm-se como objetivo geral, analisar e qualificar as novas mudanças na Lei trabalhista, para tanto, usa-se como recurso heurístico a confrontação entre o trabalho intermitente. E como objetivos específicos: avaliar, aspectos jurisprudenciais, e se de fato houve avanços significativos ou retrocesso em face do trabalho intermitente legalizado pela Lei Trabalhista de 2017.

Como método de estudo acerca da problemática, faz-se uma análise em duas etapas: na primeira, é feita uma análise da razão social da CLT e do trabalho intermitente sob a ótica do Direito do Trabalho. Aqui, será feita também um resgate histórico da CLT, com ênfase nas principais lutas sociais e políticas que ajudaram a formar essa esfera da legislação brasileira.

Por fim, na segunda e última etapa, busca-se sintetizar os argumentos da etapa anterior e responder à pergunta a respeito, de onde até que ponto, o trabalho intermitente, legalizado pela reforma trabalhista em 2017 é um avanço ou retrocesso, do ponto de vista da geração de empregos e direitos fundamentais dos trabalhadores, assim como também a relação de empregado e empregador.

Para o desenvolvimento do presente trabalho de conclusão de curso, houve a necessidade, do ponto de vista metodológico, o levantamento de teorias no campo jurídico referente a Reforma Trabalhista de 2017. Para tal, foram utilizados como suporte referências bibliográficas, visando o campo interdisciplinar, tendo como base mais significativa a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a Constituição Brasileira (CF/1988), consultas ao banco de dados do Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicada (IPEA), além de autores consagrados no âmbito do Direito do Trabalho, tais como: D'amorim (2018), obra intitulada “O contrato de Trabalho Intermitente”; Delgado (2001), obra intitulada “Princípios de direito individual e coletivo do trabalho”; Ferreira (2019), título da obra, “As possibilidades de trabalho intermitente após a reforma trabalhista”; Garcia (2017), título da obra, “Reforma Trabalhista - Análise Crítica da Lei 13.467/2017”; Martins (2017), “O princípio de proteção em face dos direitos trabalhistas”; Mattos (2019), “A Inconstitucionalidade do Trabalho Intermitente À Luz da Proteção do Trabalhador e dos Princípios Constitucionais do Trabalho” e Mello (2020), “Limites ao Contrato de Trabalho Intermitente”.

Para desenvolvimento desse estudo, buscou-se conceituar e exemplificar as relações existentes na Reforma Trabalhista nº 13.467/2017 e suas principais características perante ao Direito do Trabalho no Brasil, quanto aos seus princípios, adversidade, proveitos e principais modificações. Para tanto, foi realizado um levantamento bibliográfico acerca do tema, o qual abrangeu obras já editadas, conforme citado acima, as quais fazem referências sobre o tema em questão. Para isso, as referências foram extraídas das bases de dados como, Google Acadêmico, SciELO, como também consultas nas plataformas digitais (*on-line*), tais como: sites da Câmara

Federal, Senado Federal, além de revistas eletrônicas que tratam do contexto tratado no referido trabalho de pesquisa.

Diante a isso, o primeiro capítulo discorre sobre as especificidades do Direito do Trabalho, do ponto de vista do ordenamento jurídico brasileiro, abordando a respeito das primeiras Leis Trabalhadas, as normas e disposições consolidadas, chegando até a promulgação da Constituição corrente, explorando as reformas e base principiológica que se decorreram.

Logo, o segundo capítulo, atenta-se em discorrer sobre os conceitos, peculiaridades do trabalho intermitente, de forma sucinta, abrange ainda sobre a materialidade da proposta da reforma trabalhista de 2017. Em paralelo, aborda-se ainda sobre os fundamentos que levou a Reforma Trabalhista, principais motivações e contendas. Trata também sobre o objetivo primordial para a obtenção da harmonização legislativa brasileira, em conformidade a uma maior integração nacional, adversidade encarada pelo Brasil, diante as mais diversas legislações manuseadas pelos Estados e Distrito Federal a luz do Direito do Trabalho, e por fim sobre exemplos internacionais.

O terceiro e terminativo capítulo, relata-se se houve avanço ou retrocesso nas Leis Trabalhista após a Reforma de 2017, quanto aos entraves nas relações entre empregado e empregador em concordância às mudanças de perspectiva do Sistema Trabalhista Brasileiro e os seus impactos na saúde do trabalhador. Por último, buscou-se descrever como ficou e de que forma se dará os contratos de trabalhos intermitente após a reforma de 2017.

Por fim, nas considerações finais estão expostos os principais pontos estudados no trabalho, realizando uma síntese conclusiva do que foi delineado no decorrer do trabalho com o presente trabalho monográfico, e assimilar os percalços dos efeitos da Reforma trabalhista de 2017, pontuando as viabilidades de ajustamento e aperfeiçoamento, no tocante a potencializar toda estrutura brasileira, tal qual como amparar como meio de aperfeiçoamento legislativa brasileira e despontar de vez as entranhas do desenvolvimento econômico e da justiça do trabalho.

CAPÍTULO I

1 ESPECIFICIDADES DO DIREITO DO TRABALHADOR DO PONTO DE VISTA DO DIREITO

As primeiras leis trabalhistas no Brasil surgiram de forma superficial. Pode-se dizer que as leis foram sendo criadas a pequenos passos, sem um movimento radical (MOREL & PESSANHA, 2018). Um dispositivo após outro foi, gradualmente, dando lugar ao que se pode chamar de legislação trabalhista. Um bom exemplo desses dispositivos normativos foi a proteção ao trabalho do Menor, instituída em 1891 (MOREL & PESSANHA, 2018). A partir de 1903, institui-se a lei de sindicalização rural e, a partir de 1907, a lei que regula a sindicalização de todas as profissões de um modo geral (MOREL & PESSANHA, 2018).

O primeiro projeto de código do trabalho foi de Mauricio de Lacerda, que foi uma forma de reunir toda a legislação sobre o trabalho. Isso em 1917. Em 1918, Maurício de Lacerda aprova na câmara o projeto do Departamento Nacional do Trabalho, instituição que foi posteriormente dando lugar ao conselho nacional do trabalho (MOREL & PESSANHA, 2018). A lei de acidentes do trabalho é de 1919. A lei Eloy Chaves, de 1923 deu avanços em relação a aposentadoria nas empresas de estradas de ferro. Pela reforma constitucional de 1926, a legislação trabalhista passa a estar de forma explícita na própria constituição, ou seja, passa a ser um assunto tratado constitucionalmente (MOREL & PESSANHA, 2018).

Não por acaso as ciências sociais surgiram, na forma que conhecemos hoje, a partir das transformações econômicas advindas da revolução industrial e das transformações culturais advindas da revolução francesa. Essas mudanças levaram a construção de um conjunto de instituições sociais que demandam administração cada vez mais racionalizada, burocratizada, mas também a compreensão e explicação de problemas sociais específicos de natureza

econômica, social e cultural. O Direito do Trabalho só tem sentido dentro de uma sociedade bem específica: uma sociedade que incorporou a ideia de direitos sociais.

O Direito do Trabalho possui certa especificidade ao posicionar-se frente a uma das partes na conciliação dos conflitos judiciais. Ele se posiciona em termos de classe social. Não por acaso é nessa área, a trabalhista, que se pode ver uma quantidade maior de profissionais que exercem a crítica ao sistema social capitalista, coisa não tão comum no Direito, que tende a se omitir nos debates acerca das relações entre classes sociais. Em outros termos, pode se afirmar com razoável segurança que o Direito do Trabalho é a área mais crítica do Direito. Por posição crítica, entenda-se uma conduta perante a realidade social e cultural cujo foco fundamental é a problemática da desigualdade social, conforme foi analisado por Martins (2017):

Isto ocorre porque o Direito do Trabalho opera em cima do que se pode chamar de princípio de proteção do trabalhador. Este princípio surgiu da constatação de desigualdade de forças, mesmo jurídicos, entre os dois lados do contrato de trabalho, que são trabalhadores e empregadores/empregas (MARTINS, 2017, p. 46).

Os princípios são orientações inferidas de uma espécie de cultura jurídica, que é também política, que orientam o ordenamento jurídico (DELGADO, 2001). Tendo esta questão dos princípios em mente, Dworkin diferencia princípios de regras da forma seguinte: princípios seriam mais abstratos e gerais, seriam também mais profundos e atuariam na base das regras. Já as regras são mais concretas e atuam a partir dos princípios (DWORKIN, 2001).

A diferença entre princípios jurídicos e regras jurídicas é de natureza lógica (DWORKIN, 2007). Os dois conjuntos de padrões apontam para decisões particulares acerca da obrigação jurídica em circunstâncias específicas, mas distinguem-se quanto à natureza da orientação que oferecem. As regras são aplicáveis à maneira do tudo-ou-nada.

Os princípios seriam diferentemente das regras, usados na interpretação da lei. Ocorre assim porque a linguagem jurídica, como toda linguagem, está presa tanto ao contexto social quanto a cultura. Os princípios garantem que a lei seja interpretada do modo correto. Eles têm função informadora e interpretativa (PLÁ RODRIGUES, 2000, p. 43-45). No caso do direito do trabalho, o princípio de proteção do trabalhador é a orientação mestra nas interpretações da norma jurídica. Ele consiste no tratamento privilegiado dado ao trabalhador, dando a estes, vantagens em relação ao empregador (MARTINS, 2017, p. 54). Estas vantagens não operam

no sentido de colocar o trabalhador acima do empregador, mas de colocar um trabalhador, que está, de início, abaixo na relação de poder, em um patamar equivalente ao do empregador, especialmente já no contrato de trabalho.

O Direito do Trabalho constitui o conjunto de princípios, normas e instituições aplicáveis à relação de trabalho e situações equiparáveis, tendo em vista a melhoria da condição social do trabalhador, através de medidas protetoras e da modificação das estruturas sociais (MAGNO, 1988, p. 7).

Assim, o Direito do Trabalho fundamenta-se na ideia de que a relação entre empregado e empregador é uma relação de poder onde este último goza de vantagens perante o primeiro. Devido a isso, surgiu o Direito do Trabalho e sua razão social é proteger o trabalhador e seus direitos. Mas é necessário que o princípio de proteção respeite também outros princípios internos ao ordenamento jurídico, como explica Ruprecht (1995):

Na realidade, a proteção deve ser obra do legislador e da autoridade administrativa na sua qualidade de regulamentadora, mas não se pode deixar que a imparcialidade da justiça seja alterada por uma manifesta inclinação por uma das partes do conflito (RUPRECHT, 1995, p. 13).

Mas para entender melhor a razão social do direito do trabalho é importante adentrar na questão dos fundamentos destes princípios. Por fundamentos entenda-se: fundamentos socioeconômicos e culturais.

O Direito do trabalho surgiu a partir do industrialismo moderno, a partir da revolução industrial do Século XVIII. Esta criou muita desigualdade social, mas o industrialismo, junto com ideias advindas da revolução francesa e das novas exigências institucionais do mundo moderno, foi acompanhado por uma tomada de consciência sobre a desigualdade. Essa tomada de consciência ocorreu a partir das insatisfações sociais generalizadas sobre salário e condições de trabalho.

É na Inglaterra que se tem início as primeiras leis referentes ao direito do trabalho, mas não tinha ainda a força devida. A “*Health and Morals of Apprentices Act*” de 1802, limita a jornada de trabalho para doze horas para as crianças (MARTINS, 2017, p. 57). A “*Factory Act*” de 1824 institui a inspeção de trabalho e limita jornadas (MARTINS, 2017, p. 57). Na França, em 1841, proibiu-se o trabalho de menos de oito anos e crianças menores de doze anos não podiam trabalhar mais de 12 horas (MARTINS, 2017).

Embora essas transformações legais sejam parcas em vista do que se tem hoje em qualquer sociedade minimamente republicana, é importante atentar para o fato importante de que, embora pequenas, essas mudanças se baseavam na ideia de direitos trabalhistas que estavam surgindo.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é uma conquista social profundamente importante para a constituição de uma sociedade minimamente justa. Pode-se afirmar, sem medo de cometer abusos terminológicos excessivos, que sem um sistema de leis que proteja minimamente o trabalhador do poder arbitrário do patrão estaríamos numa definição de escravidão. A CLT tem mais de 70 anos, criada em 1943 no governo de Getúlio Vargas (FERREIRA; DELGADO, 2003b). Foi a partir daí instituídos direitos como a Carteira de Trabalho com registro profissional, jornada semanal de 48 horas e férias remuneradas.

Com Juscelino Kubitschek, a construção de Brasília trouxe novas oportunidades de emprego em massa (FERREIRA; DELGADO, 2003b). Em 1963 ocorreu um grande êxodo rural, afluxo de trabalhadores do campo para as cidades, e novos direitos trabalhistas foram conquistados, tal como a lei de proteção ao trabalhador rural. Em 1962 houve a inclusão do 13º salário e, em 1963, o salário-família. Em 1966 foi criado o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), que operou como proteção para o trabalhador contra o desemprego. Se um trabalhador trabalhasse 10 anos numa mesma empresa ele ganhava estabilidade. O Estado promulgou algumas leis de políticas salariais, um terço das férias, participação nos lucros e licença maternidade. Um ponto histórico interessante é que, apesar das ambiguidades, a ditadura militar no Brasil a partir de 1964 não deixou de fornecer algumas outras garantias trabalhistas, desta vez com o objetivo de conter a inflação.

Mas o passo decisivo na CLT foi a constituição de 1988. Aqui, o Estado brasileiro é colocado nos moldes da socialdemocracia, muito embora este molde da constituição de 1988 não tenha sido seguido à risca pelos brasileiros, sociedade ainda de cultura escravocrata (SOUZA, 2009, p. 50). A CLT tem sua pré-história nas transformações ocorridas no início do século XX, particularmente com o fim da escravidão, a imigração de trabalhadores para o Brasil e o processo de industrialização que, principalmente a partir da década de 1930 se intensifica (FERREIRA; DELGADO, 2003a) criando as exigências institucionais para a CLT. Essa surgiu como demanda para superar problemas sociais profundos, tais como jornadas de trabalho de 16 horas diárias e exploração da força de trabalho, incluindo mulheres e crianças.

A partir da primeira guerra mundial, aumenta-se o desemprego, baixa-se ainda mais os salários. A sociedade brasileira era tomada por intensas greves e manifestações de rua criando, assim, pressão social sobre o Estado (FERREIRA; DELGADO, 2003b). Já a constituição de 1934 trouxe garantias aos trabalhadores: salário-mínimo, jornada de trabalho de 8 horas, repouso semanal, férias anuais remuneradas e indenização por dispensa sem justa causa (FERREIRA; DELGADO, 2003c). É importante enfatizar a importância da CLT para a história do Direito do Trabalho. Isto porque forneceu a justiça soluções simples e ágeis para solucionar conflitos no mundo do trabalho. Mas a partir de 1943 as leis do trabalho jamais deixaram de se modificar, sempre se adaptando as novas exigências culturais e institucionais específicas de cada momento histórico.

Enfim, a razão social da CLT deve ser buscada analisando-se sua genealogia: ela surge a partir de baixo (ver a ideologia do “trabalhismo” em FERREIRA; DELGADO, 2003a), a partir dos trabalhadores e teve e tem como objetivo operar em defesa destes trabalhadores. O mesmo para o Direito Trabalhista, que embora não nascendo dos trabalhadores, mas da classe média intelectual e letrada, tem sua legitimidade nos trabalhadores. Em última análise, pode-se dizer que a razão social da CLT e do Direito do Trabalho é a mesma: a proteção do trabalhador da injustiça social no trabalho. Desta forma, o princípio de proteção do trabalhador, que opera dentro do Direito Trabalhista, tem raízes históricas similares àquelas que formam as bases sociais da CLT.

CAPÍTULO II

2 CONCEITUAÇÃO E PECULIARIDADES DO TRABALHO INTERMITENTE

Os motivos da criação e as características que caracterizam as necessidades do trabalho intermitente é o mesmo em todo o mundo, Mattos (2019) lista alguns das justificativas para a regularização do trabalho intermitente, a saber:

- a) Apoia a regularização do trabalho, e criar novos empregos;
- b) Incentivar o emprego em setores especiais e Grupos vulneráveis, como jovens, idosos e mulheres grávidas;
- c) Reduzem os custos trabalhistas da empresa Evitando assim sua crise financeira e demissão e reduzir o trabalho;
- d) Modernizar a legislação trabalhista para incluir novas atividades econômicas inconsistentes com a forma tradicional de vínculo empregatício. Deve ser descontínuo, alternando com o tempo de inatividade, formal, escrito e geral não haverá o mesmo dia útil que um trabalho de período integral em um período incerto, e na maioria das vezes, é mediada por negociação coletiva, como mostrado abaixo.

Os antecedentes motivos que levaram à aprovação do trabalho intermitente nas reformas trabalhistas de 2017, esteve envolvido em uma nova onda de neoliberalismo, que foi implementado com sucesso desde a dissolução do Parlamento em 2016. Assim, Delgado (2017) relata que a situação política e econômica que durou muitos anos para implementar as severas retiradas de direitos econômicos e sociais (Incluindo trabalho e previdência social) para consolidar a nova etapa do estado mais baixo e do império de interesse capitalista. Neste aspecto, Pereira (2019) também expõe, que o poder econômico sobre todos os aspectos da vida social Direito do trabalho e desmantelamento de políticas sociais e instituições legais Legalização.

Entende-se por trabalho intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, subordinada, não é contínua, ocorrendo com períodos alternados de prestação e inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de serviço atividade do empregado e do empregador, com exceção dos aeronautas, regida por legislação própria, nos termos do parágrafo 3 do artigo 443 da nova legislação trabalhista.

Porém, antes disso, a Consolidação das Leis do Trabalho já fazia uma referência tímida ao trabalho intermitente, admitindo-o no caso de trabalhadores do serviço ferroviário - considerado transporte em ferrovias abertas ao tráfego público, incluindo administração, construção, conservação e remoção de ferrovias e seus edifícios, obras de arte, material circulante, instalações complementares e acessórios, bem como serviços de tráfego, telegrafia, telefonia e operação para todas as instalações ferroviárias - conforme previsto no artigo 236 da CLT.

Por sua vez, o artigo 243.º, Decreto-Lei nº 5.452/1943, exceto a aplicabilidade de preceitos gerais relativos à duração do trabalho dos funcionários das estações no interior de que o serviço é de natureza intermitente ou de baixa intensidade, sendo garantido, no entanto, descanso contínuo de pelo menos dez horas entre dois períodos de trabalho, bem como descanso semanal. Em resumo, essa era a única chance de contratação para trabalho intermitente previsto na legislação trabalhista nacional antes da reforma trabalhista.

O conceito legal de trabalho intermitente, que, de acordo com o artigo 443, parágrafo 3 da CLT, é o “(...) contrato de trabalho em que a prestação subordinada de serviços não é contínua, ocorrendo com períodos alternados de prestação de serviços. serviços e inatividade, determinados em horas, dias ou meses (...)”. Assim, para ser considerado intermitente, o trabalho deve ser realizado com subordinação e descontinuidade, com alternância de períodos trabalhados e períodos não trabalhados. Conforme o contexto anterior, Tupinambá e Gomes (2018) afirmam:

(...) o trabalho intermitente é uma forma de regulamentar a prestação de serviço, como contrato de trabalho subordinado, descontínuo, que se caracteriza pela alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou

meses, independentemente do tipo de atividade exercida pelo empregado e o fim social perseguido pelo empregador (TUPINAMBÁ E GOMES, 2018, p. 36).

Voltando aos requisitos determinados por lei, temos que o contrato de trabalho intermitente deve, obrigatoriamente, ser assinado por escrito e especificar o valor da hora de trabalho, que não pode ser menor que o valor horário do salário mínimo ou devido aos demais funcionários do estabelecimento que exercem a mesma função (artigo 452-A da CLT / 2017).

Segundo consta no Art. 243, da CLT as disposições gerais sobre a duração do trabalho do pessoal de serviço interno do local, ou seja, o serviço é intermitente ou de baixa intensidade, mas devem ser garantidos períodos de descanso contínuos. Deve haver pelo menos dez horas entre o trabalho e um intervalo semanal (BRASIL, 1943). Em suma, esta é a única oportunidade de se envolver em trabalho intermitente, conforme prescrito pela legislação trabalhista nacional antes da reforma trabalhista, mais precisamente pela CLT, como citado.

A partir da promulgação da Lei nº 13.467/2017, o trabalho intermitente de podem, em princípio, ser aplicados a todos os contratos de trabalho sem distinção ou de acordo com o disposto no artigo 3 do artigo 443 da CLT, independentemente do empregado, com exceção das atividades relacionados à área aeroespacial, como pilotos, pois estes são regidos por sua própria lei.

Depois da vigência da Lei nº 13.467 de 2017, o trabalho intermitente foi posto em prática e pode ser aplicado sem distinção a todos os contratos de trabalho ou, conforme previsto no parágrafo 3 do artigo 443 da CLT, independente da espécie função do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas que são regulamentados por sua própria legislação e desde que determinados requisitos sejam atendidos.

Antes da aprovação da Lei nº 13.467 / 2017, houve vários debates sobre esse tema, ou seja, a respeito do trabalho intermitente. Porém, Melo (2020) afirma que nos discursões os alvos do debate era a regulamentação das atividades dos trabalhadores, como aqueles que exercem o

conhecido "bico", tais como: garçons, músicos, recepcionistas de eventos, trabalhadores de partidos políticos regionais (partidos políticos do peão, festas de carnaval, entre outros.

Melo (2020) destaca que tem como pensar que o sistema jurídico do trabalho autorize os empregadores a empregar trabalhadores em atividades não temporárias e contínuas na forma de contratos intermitentes, de maneira que o Art. 9 da CLT não seja cumprido. Uma vez que as atividades do empregador são contínuas, não acidentais e previsíveis, o funcionário deve ser contratado indefinidamente e o trabalho do funcionário não deve ser intermitente e sujeito a punição ineficaz por causa de nosso objetivo obviamente distorce a aplicação da Lei. Segundo o Art. 9º da CLT: “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

Conforme decisão proferida a respeito do tema (trabalho intermitente), mais precisamente no dia 08 de agosto de 2019, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) enfatizou a particularidade dos contratos de trabalho intermitentes na votação pelo jurista Ives Gandra da Silva Martins Filho, Processo TST-RR-10454 -06.2018 .5.03.0097, parte do acórdão é a seguinte:

Ora, a introdução de regramento para o trabalho intermitente em nosso ordenamento jurídico deveu-se à necessidade de se conferir direitos básicos a uma infinidade de trabalhadores que se encontravam na informalidade (quase 50% da força de trabalho do país), vivendo de “bicos”, sem carteira assinada e sem garantia de direitos trabalhistas fundamentais. Trata-se de uma das novas modalidades contratuais existentes no mundo (junto com o teletrabalho, também introduzido pela Lei 13.467/17, flexibilizando a forma de contratação, prestação dos serviços e remuneração, de modo a combater o desemprego. Não gera precarização, mas segurança jurídica a trabalhadores e empregadores, com regras claras, que estimulam a criação de novos postos de trabalho grifo nosso (TST, Processo TST-RR-10454 - 06.2018 .5.03.0097, 2019).

Com base no exposto a cima, em cumprimento ao art. 7 da Constituição Federal (CF), que obriga a melhoria das condições sociais dos funcionários e dos princípios das regras mais preferenciais, por isso, Melo (2020) explica que é proibido contratar um trabalhador que se envolva em atividades não temporárias de tempos em tempos, pois essas atividades preveem contratos ou são determinadas indefinidamente. A nova lei não pode prever o emprego perigoso de atividades legalmente prescritas em contratos pré-estabelecidos e viola as penalidades por violações das disposições constitucionais que tratam do status social dos funcionários.

2.1 A REFORMA TRABALHISTA DE 2017

Antes de tudo, é importante frisar que do ponto de vista do Direito processual não houve tantas mudanças significativas. É do ponto de vista do Direito material que se podem ver profundas transformações na CLT.

Art. 58.

§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador (BRASIL, 2017).

Antes da reforma trabalhista de 2017, o Art. 58 § 2º deixava claro que o tempo gasto pelo trabalhador, de sua casa até seu setor de trabalho, não faziam parte do quantitativo da jornada de trabalho a ser paga pelo empregador. Mas havia uma exceção para os casos onde existia difícil acesso pelo trabalhador ao local de trabalho, desde que não fosse servido por transporte público regular e o empregador fornecesse o transporte. Neste caso, de fato, as horas gastas no caminho de casa até o local de trabalho entravam no somatório das horas pagas ao trabalhador. Mas agora, com as novas mudanças, essas horas não são mais “tempo a disposição do empregador”.

Outro ponto é o trabalho em regime de tempo parcial (aquele que não ultrapassa 25 horas semanais). O Art. 58-A foi mudado para aumentar a possibilidade do horário em tempo parcial independentemente da quantidade de horas. O trabalhador pode também fazer horas extras, algo que não era permitido neste artigo em sua versão anterior a esta reforma. Se for acordado o trabalho parcial de até 26 horas semanais, o trabalhador pode fazer até mais 6 horas extras, o que no total dá 32 horas de trabalho semanais.

Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais (BRASIL, 2017).

O problema é que com esta modificação pode acontecer de o empregador deixar de contratar trabalhadores em tempo integral para contratar em tempo parcial de 26 horas para conseguir 32 horas do trabalhador. Em última análise, essa mudança flexibiliza o empregador a realizar mais contratos, devido às condições estabelecidas pela nova Lei trabalhista de 2017.

A chamada “escala de revezamento” de 12/36 foi também modificada. O Tribunal Superior do Trabalho (TST) admitia que era possível haver esta escala quando fosse implementada mediante lei ou norma coletiva (convenção coletiva de trabalho, ou acordo coletivo). Agora é possível esta escala mediante apenas acordos individuais entre trabalhadores e empregadores.

Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 e em leis específicas, é facultado às partes, por meio de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação (BRASIL, 2017, Art. 59-A).

O Art. 75-B modificou também o “teletrabalho”, que é aquele em que se trabalha não nas dependências da organização, mas na casa do trabalhador, mas especificamente no computador de casa. Nessa categoria entram profissionais de TI, redator, escritor, editor publicitário, dentre outros. Existem vantagens nesta modalidade de trabalho, que são óbvias, e todas relacionadas a conforto, saúde e liberdade. O trabalhador pode escolher seu horário de trabalho, comer na hora que quiser e descansar quando achar necessário. Entretanto, as mudanças ocorridas com a reforma extinguiram a definição de carga horária do teletrabalho: quem trabalha em casa, tem seu salário calculado por produção e não por horário de trabalho.

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

Art. 62.

III - os empregados em regime de teletrabalho (BRASIL, 2017, Art. 75-B).

Ou seja, quem não trabalha na organização e/ou empresa não tem direito, por exemplo, a hora extra. Antes da reforma apenas trabalhadores que exerciam atividades não compatíveis com a jornada estavam excluídos do capítulo. Agora, com esta mudança, o teletrabalho opera através da produção e não das horas. Assim, uma empresa pode pedir um número X de produção diária a determinado trabalhador e deixar que este realize este número no horário que bem entender. O problema é que se o número X for muito grande, pode fazer com que o trabalhador trabalhe horas excessivas ganhando o mesmo que num regime de computo de horas bem menores.

Outra modificação na reforma trabalhista, desta vez relacionada ao intervalo interjornada. Antes da reforma o posicionamento do TST quando não havia intervalo interjornada era: quem trabalha mais de 6 horas tem que ter um intervalo de no mínimo 1 hora. A não concessão do intervalo exigia, por parte da justiça do trabalho, que o empregador pagasse 1 hora extra. Se o intervalo concedido fosse dado, mas menos do que 1 hora, mesmo que 50 minutos, o TST exigia que fosse paga 1 hora extra completa. Isto mudou com a reforma, ficando da seguinte maneira:

§ 4º A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (BRASIL, 2017).

Isto quer dizer que se o empregador fornece 45 minutos de intervalo interjornada ao trabalhador, ele deve pagar apenas 15 minutos. Também tinha isto natureza salarial e insidia sobre outras garantias trabalhistas como aviso prévio, férias etc. O pagamento agora é de natureza indenizatório e não entra nas outras parcelas que o trabalhador tem direito.

Ponto negativo é bem complexo, pois a tendência do senso comum é achar que é justo que o empregador não pague 1 hora completa se deu ao trabalhador 50 minutos de intervalo interjornada. Acontece que quando se pensa no curto prazo parece justo, mas no longo prazo não é. O empregador tem agora o poder arbitrário de diminuir substancialmente horas do intervalo interjornada. Anteriormente a reforma, a CLT fazia pressão as empresas no sentido de respeitarem a hora do intervalo interjornada punindo-a severamente, ao obrigar a pagar a 1 hora completa. Era este o objetivo da lei, não sendo apenas uma questão matemática.

Sobre as férias houve também mudanças: podem ser parceladas em 3 períodos. 1 não pode ser inferior a 14 dias e os seguintes a 5 dias. Aqui, a dissociação entre a CLT e a questão da saúde do trabalhador fica evidente.

Art. 34.

§ 1º Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um (BRASIL, 2017).

Este artigo tinha antes o intuito de pensar a saúde do trabalhador. As férias era um descanso para que o trabalhador possa restabelecer suas forças, diminuindo encargos para ele e para o governo no que se refere a gastos com saúde. A lei entendia que existiam categorias de trabalho que tornava uma exigência as férias de 30 dias para a proteção da saúde do trabalhador.

Esta mudança torna claro um ponto: a reforma trabalhista desconecta a CLT da problemática da saúde do trabalhador. A reforma trabalhista flexibiliza a CLT também neste sentido, pois deixa a poderes alheios a Justiça do Trabalho a incumbência de decidir acerca das férias.

Agora, um ponto sugestivo que marca totalmente o “espírito da reforma trabalhista”, para usar do clássico conceito de “espírito das Leis” de Montesquieu, é a mudança analisada a seguir.

Antes de tudo, o que seria este espírito de que Montesquieu (1973) falava? A rigor, o espírito seria a cultura de um povo. No caso do espírito da reforma trabalhista, a cultura seria uma cultura totalmente liberal no pior sentido, ou seja, o liberalismo economicista e não aquele das liberdades políticas e da democracia que é e foi durante mais de um século um liberalismo

que trouxe a conquista de direitos sociais profundamente importantes para a democracia, a cidadania e a república. Vejamos, antes, o que a CLT impõe:

§ 1º Ao julgar procedente o pedido, o juízo fixará a reparação a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

I – Para ofensa de natureza leve - até três vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;

II – Para ofensa de natureza média - até cinco vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;

III – para ofensa de natureza grave - até vinte vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social; ou

IV – Para ofensa de natureza gravíssima - até cinquenta vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (BRASIL, 2017).

É importante discorrer sobre tal modificação, conforme foi mencionado acima. Como exemplo, pose-se imaginar um trabalhador que ganha R\$ 1.000,00 e outro que ganha R\$ 5.000,00. Tanto o primeiro quanto o segundo foram vítimas de um ato de humilhação pública gravíssima. O caso é levado ao Juiz e este julga procedente. Como o empregador é o mesmo, a causa do pedido é a mesma, o advogado é o mesmo, etc, digamos que seja movido uma ação só para os dois. Ao decretar ofensa de natureza gravíssima o trabalhador que ganha o primeiro trabalhador ganhará R\$ 50.000,00 e o segundo R\$ 250.000,00.

Esta mudança parte de pressupostos alheios a princípios fundamentais a uma sociedade que preza pela igualdade. Isto porque o motivo da ação e a justificativa da pena nos dois casos é exatamente a mesma, mas um trabalhador ganhará 5 vezes mais do que o outro em indenização. O ato é o mesmo para ambos os trabalhadores, a dor é a mesma, do ponto de vista jurídico, para ambos, é a mesma causa etc. Mas a indenização é diferente.

Por fim, para completar a imagem panorâmica do “espírito” da reforma trabalhista, atente-se para a mudança no artigo 457. Mostra que este espírito não é uma cultura da social-

democracia. Muito pelo contrário, está ligado a um liberalismo economicista e a uma deformação da razão social da CLT que passa agora a servir não ao trabalhador, nem ao Estado.

Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, limitadas a cinquenta por cento da remuneração mensal, o auxílio alimentação, vedado o seu pagamento em dinheiro, as diárias para viagem e os prêmios não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de encargo trabalhista e previdenciário (BRASIL, 2017, Art. 457).

Novamente, um exemplo pode ilustrar melhor o significado desta mudança na realidade. Uma empresa paga R\$ 8.000,00 reais a um trabalhador. Só que seu salário base é R\$ 2.000,00, sendo o restante resultante do somatório de outras garantias, a exemplo de abono, auxílio locomoção, auxílio-alimentação, diárias etc. Antes da reforma, quando o trabalhador fosse calcular férias, a base de cálculo seria 8.000,00. Com a mudança a base fica em 2.000,00. O mesmo no que se refere ao décimo terceiro salário, FGTS. Esta mudança, para o trabalhador, não possui benefício algum.

Mas um ponto interessante nesta mudança é que ela prejudica toda a sociedade brasileira a partir do momento em que a base de cálculo para a previdência também muda, diminuindo bastante a arrecadação. Salta à reflexão uma indagação: a quem está modificação no Art. 457 serve? Para quem ela foi feita. Uma coisa é clara: não foi feita para o trabalhador nem para o Estado. A questão de para quem foi feita, assim como para quem foram feitas as outras modificações com a reforma trabalhista de 2017 será tratada a seguir.

2.2 OS PRESSUPOSTOS FUNDAMENTOS DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017

É importante se perguntar o que mudou em relação a reforma trabalhista e seus impactos no âmbito do direito material do trabalho. Alterou-se consideravelmente, também, em termos jurídicos, o processo do trabalho. As mudanças com relação ao processo de trabalho atingiram todos os tópicos do programa do direito processual do trabalho. Tivemos alterações nos recursos, alterações na execução, no processo do trabalho, nas audiências, nas provas, nos honorários, na gratuidade da justiça, mudanças em relação a arbitragem, na homologação de acordos judiciais, tudo isso, que muda estruturalmente o processo do trabalho (BRASIL, 2017).

A tese de que a reforma trabalhista opera para modernizar a legislação trabalhista não é correta. A reforma altera mais de inúmeros pontos da legislação trabalhista, mas é possível resumi-los em 5 princípios estruturantes que guiaram a reforma: (1) o princípio do negociado sobre o legislado, (2) o trabalho intermitente, (3) dificulta a justiça do trabalho, (4) tira direitos das mulheres (5) e a terceirização.

No primeiro caso, aquilo que o trabalhador negocia com a empresa vale mais do que o que está previsto na lei. Exemplo disso é que o parcelamento das férias, a jornada de trabalho, redução dos salários, vão poder entrar nesse espaço de negociação. No caso da jornada de trabalho, que era de 8 horas, antes da reforma, acima disso era hora extra. A aprovação fez com que a jornada possa chegar a 12 horas sem ser hora extra. O pressuposto foi de que, como é um acordo, cabe ao trabalhador escolher, mas, entretanto, na prática, o poder do empregador sobre o empregado é muito grande, fazendo com que o trabalhador tenha de aceitar.

Outro princípio, o trabalho intermitente, quer dizer que as empresas podem contratar o trabalhador por hora, e o trabalhador fica à disposição da empresa sendo chamado se tiver trabalho, recebendo apenas o trabalho que realmente executou. Isso reduz salário e prejudica as condições de contrato de milhares de trabalhadores (BRASIL, 2017).

O projeto também dificulta o acesso dos trabalhadores a justiça do trabalho. Aquele trabalhador que se sinta lesado em seus direitos enfrentará muito mais burocracia para se defender. Exemplo disso é que antes o trabalhador sem condições financeiras tinha acesso à

justiça, mas a reforma muda isso, fazendo com que caiba ao trabalhador pagar pela perícia. A reforma também facilita a prescrição (BRASIL, 2017).

Em quarto lugar, a reforma mexe com os direitos das mulheres, pois prevê que as empresas possam determinar seu modo de se vestir. Isso pode ser usado para o assédio das mulheres no trabalho, algo que vem ocorrendo muito nas empresas brasileiras. O projeto autoriza, ainda, mulheres grávidas a trabalharem em locais insalubres, na medida em que cria dispositivos facilmente manejáveis por parte da empresa. Antes da reforma isso era expressamente proibido pela lei.

Sobre o último ponto, a terceirização, que já existia no Brasil, mas até recentemente era permitida apenas para tarefas secundárias e não primárias. Ou seja, um Banco poderia terceirizar a segurança, mas não o trabalho dos bancários.

O objetivo da lei não é a alteração de um ou outro dispositivo, embora isso seja feito. Mas parece claro que existe um objetivo de extinguir a justiça do trabalho. Para tanto, a lei cria uma confusão na aplicação da legislação trabalhista (LAVAL e DARDOT, 2016), o que possibilita posteriormente afirmar que os juízes do trabalho resistem a reforma, para que o processo do trabalho seja extinto e exista apenas o processo civil. E se não existe necessidade de processo do trabalho então não é necessária uma justiça do trabalho, já que este projeto de justiça não deixa espaço para direitos sociais nem para a justiça do trabalho (LAVAL e DARDOT, 2016).

O ano de 2017 é onde o governo federal, junto com o congresso, ocasionaram mudanças estruturais, e de sentido principalmente, na legislação trabalhista (KREIN, 2018). Foram mudanças que são claramente prejudiciais aos trabalhadores, principalmente aos mais pobres e que afetam conquistas civilizacionais que demoraram décadas para serem conseguidas (KREIN, 2018).

Essas mudanças legislativas, chamadas de reforma trabalhista, redefinem o papel do Estado em relação a proteção do trabalhador. Houve duas mudanças mais específicas relacionadas a legislação trabalhista, uma é a lei 13.467/2017, que altera 201 pontos da CLT e

a outra é a lei 13.429/2017 que liberaliza totalmente a terceirização, assim como expande os contratos temporários (KREIN, 2018).

De certa maneira, esta reforma legalizou formas de relações de trabalho, que precisavam antes ser combatidas do que incentivadas, e que eram já praticadas de forma substancial no mercado brasileiro (KREIN, 2018). Esta reforma legaliza, portanto, o que deveria ser combatido, possibilitando um maior poder por parte do empregador em relação ao empregado (KREIN, 2018). Busca alinhar a legislação trabalhista com os interesses do capitalismo, fazendo com que o trabalhador vivencie uma situação de maior insegurança no trabalho, além de ampliar o poder do empregador sobre as condições de trabalho e de contratação, assim como a remuneração.

Possibilitar um novo ‘cardápio’ de opções aos empregadores para manejar a força de trabalho de acordo com as suas necessidades. Assim, ela busca ajustar o padrão de regulação do trabalho de acordo com as características do capitalismo contemporâneo, que fortalece a autorregulação do mercado ao submeter o trabalhador a uma maior insegurança e ao ampliar a liberdade do empregador em determinar as condições de contratação, o uso da mão de obra e a remuneração do trabalho. Nessa perspectiva, a reforma não se refere somente ao conteúdo da regulamentação, mas também às instituições públicas do trabalho que podem interferir tanto na aplicação quanto na materialidade dos direitos. Assim, por um lado, indica uma descentralização do processo de definição das regras da relação de emprego para o interior da empresa, inclusive de individualização da negociação para segmentos com melhor remuneração. Por outro, há uma tentativa de esvaziamento da organização sindical dos trabalhadores entendida como classe, pois tende a predominar uma organização mais descentralizada e articulada com os interesses da empresa. É a constituição de um padrão de regulação social mais afeita com as características do capitalismo contemporâneo, que proporcionou uma situação desfavorável aos trabalhadores. Apesar dos avanços na capacidade de produção de bens, a correlação de forças está pendendo em favor do capital, transformando o trabalho cada vez mais em um “labor”, e não “opus” (KREIN, 2018).

A reforma trabalhista refere-se também as instituições do Estado que tem alguma interferência no direito material do trabalho. Orienta a descentralização das regras de emprego onde a empresa passa a ter mais poder sobre o empregado e a individualização dos contratos.

A característica comum é deixar o trabalhador em uma condição de maior insegurança e vulnerabilidade em relação ao trabalho e à renda, para que ele se sujeite à lógica da concorrência permanente com outros para poder se inserir no mercado e auferir alguma renda (KREIN, 2018).

Laval e Dardot (2016) também discorre na mesma linha de raciocínio de Krein ao afirmar que a reforma “enquadra” a legislação trabalhista nos moldes do empregador. Em outros termos, a reforma adapta a legislação aos interesses do capital. Trata-se não de limitar o mercado por uma ação de correção ou compensação do Estado, mas de desenvolver e purificar o mercado concorrencial por um enquadramento jurídico cuidadosamente ajustado (LAVAL e DARDOT, 2016).

Krein (2018) cita o neoliberalismo como ponto fundamental. Segundo ele, essa corrente política e econômica que surgiu mais forte a partir da década de 1990 no Brasil, está agora se radicalizando, ao impactar o Legislação trabalhista em suas raízes mais profundas, que são seus princípios.

No caso da regulação do trabalho, as proposições são para derrogar as regras públicas e expor os trabalhadores às oscilações cíclicas da atividade econômica, proporcionando maior flexibilidade. Assim, no neoliberalismo se constitui em uma nova racionalidade que busca estender a lógica do mercado até mesmo sobre a vida social (KREIN, 2018).

Essa reforma trabalhista visa atender as demandas exclusivas do capital e é um prejuízo claro aos direitos trabalhistas. Isso não é uma análise ideológica. Para comprovar isso, basta analisar as modificações que foram feitas para atestar a forma como a reforma cria uma situação de insegurança no trabalho, que prejudica direitos, que prejudica o trabalhador (SOLTO MAIOR e SEVERO, 2017).

Os defensores da reforma afirmam que ela é para os interesses da classe trabalhadora. Entretanto, as modificações não foram reclamadas pela classe trabalhadora, mas sim pela

classe empregadora. Não houve movimentos trabalhistas, movimentos sociais ou demandas sindicais pedindo o trabalho intermitente, pedindo uma maior terceirização pedindo uma maior carga horaria no trabalho, pedindo menores salários. Não é difícil, pois, comprovar a quem serve a reforma trabalhista. Dessa forma, a reforma aumenta a precarização do trabalho, alavanca a exploração do trabalhador, apenas beneficia os empregadores, possibilitando lucros maiores, fragiliza e divide a classe trabalhadora ao individualizar os contratos de trabalho. Diminui o emprego na medida em eu aumente a carga horaria de trabalho. Essa modificação desconsidera, novamente, o poder que o empregador tem sobre o empregado. Tal mudança foi feita no Artigo 4 reproduzido a seguir.

Art. 4º

§ 1º Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho.

§ 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

I – práticas religiosas; II – descanso; III – lazer; IV – estudo; V, alimentação; VI – atividades de relacionamento social; VII – higiene pessoal; VIII – troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa. (SOLTO MAIOR & SEVERO, 2017).

Essa modificação beneficia apenas o empregador, porque torna possível que os interesses da empresa não entrem na ideia de tempo a disposição do empregador e faz parecer que é uma escolha do empregado. Na prática, e o direito trabalhista, os operadores do direito sabem disso, o empregado não tem necessariamente escolha.

A próxima modificação, citada abaixo, ataca profundamente os princípios e a razão social da legislação trabalhista e do direito do trabalho, pois o Direito civil atua como um substituto do Direito do trabalho. No § 2º Pode-se ver a verdadeira intenção que é diminuir o poder da jurisprudência trabalhista e isso é uma prova contundente da contradição da reforma, já que o Direito trabalhista trata de assuntos que o Direito civil não é capaz de tratar

com eficiência devido a naturezas jurídicas distintas. Essa mudança diminui, portanto, a atuação do TST.

Art. 8º

§ 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.

§ 2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.

§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

A próxima modificação elimina a expressão que afirmava que apenas quando “salvo quando tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público”, o empregador forneceria condução, que estava no § 2º. Essa mudança faz com que o tempo para se chegar a um local de trabalho não esteja vinculado ao tempo de trabalho. Ou seja, o tempo que o trabalhador leva para ir ao trabalho não está dentro das horas trabalhada, ou seja, ele não recebe por isso. É importante entender que essa modificação não fala mais do local de trabalho, mas sim do posto de trabalho, o que faz com que o deslocamento de um trabalhador terceirizado entre uma empresa e outra não entre como carga horária trabalhada.

Art. 58.

§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador, § 3º (Revogado).

Outra mudança, a do artigo 58, eleva de 25 horas para 36 horas a duração do tempo parcial, ou seja, aumenta a carga horária de trabalho, pois se o limite de trabalho em uma semana é de 48 horas, 36 horas é 81% ou seja, é quase o total.

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

Outra modificação possibilita um compute enorme de horas extras a partir do trabalho a tempo parcial. Isso era antes da reforma explicitamente proibido já que destrói o próprio sentido da excepcionalidade. Essa modificação é mais um exemplo da precarização do trabalho e de um aumento no sofrimento do trabalhador.

2.2.1 PRINCIPAIS MOTIVOS QUE LEVOU A REFORMA: PARECER DO RELATOR

Podem ser citadas várias razões para a consolidação da Reforma Trabalhista de 2017, dentre as diversas motivações, pode-se incluir a crise econômica, facilitar a flexibilização da negociação entre os trabalhadores e empregador, com intuito de reduzir a influência sindical sobre os trabalhadores, e a consequente completa obsolescência da Legislação vigente até então. Todos estes pressupostos fizeram parte das diversas justificativas para a efetivação da Reforma Trabalhista, por parte dos defensores de tal mudança (PIMENTA, 2017).

No entanto, o Brasil enfrenta uma grave crise financeira e política, que é crítica para a reforma. Os proponentes da reforma argumentaram que a abolição da supervisão estatal e a autonomia da vontade coletiva garantida pela comunicação direta entre as partes interessadas garantirão a segurança jurídica, evitarão a intervenção judicial no trabalho e impedirão as relações sociais (GALVÃO et al., 2017).

De acordo com Marinho (2017), deputado responsável pelo parecer da Reforma Trabalhista, um dos argumentos é que, o excesso de Leis dificulta o fortalecimento do trabalhador junto a empresa, bem como atrapalha a transação coletiva. Além do mais, o entendimento direto entre as partes interessadas permite “agir com confiança” e “ir ao encontro das aspirações e realidades das pessoas” (MARINHO, 2017, p. 19).

De acordo com a informação publicada pelo site Agência Brasil, O deputado Rogério Marinho apresentou o parecer sobre a Reforma Trabalhista. O parlamentar reuniu uma lista de 132 páginas com sugestões e contribuições ao documento apresentado pelo Governo Federal. Uma das mais impactantes modificações é a alteração da Consolidação da Lei do Trabalho (CLT), em vigor desde 1943.

Cristaldo (2017) destaca que Rogério Marinho abre seu parecer fazendo comentários sobre o histórico da Legislação Trabalhista do país e das audiências das comissões. O principal objetivo da Reforma Trabalhista, de acordo com os seus defensores, é modernizar as Leis do Trabalho. Não podemos permitir que Leis do Trabalho precárias dificultem a criação de emprego. Marinho (2017), salienta que as medidas tomadas em prol da modificação das Leis do Trabalho não têm o intuito de revogar direitos dos trabalhadores, ressaltando seu ponto de vista favorável a proposta da Reforma Trabalhista.

2.2.2 EXPERIÊNCIAS INTERNACIONAIS E SALVAGUARDAS

A adoção de formas flexíveis de contratação não é exclusividade brasileira. Em países de tradição liberal, como o Reino Unido, contratos sem garantia mínima de horas foram difundidos em setores de alta rotatividade (hospitalidade, varejo, cuidados). A principal crítica, instabilidade de renda e dificuldade de planejamento, levou à criação de avisos mínimos de convocação, indenização por cancelamentos tardios e, em alguns acordos coletivos, faixas mínimas de horas por mês.

Nos países de matriz romano-germânica, prevalece a delimitação setorial: o uso é reservado a atividades sazonais ou de demanda cíclica e depende, com frequência, de previsão em instrumento coletivo, que define janela de aviso, ordem de chamada e compensações.

Outro eixo recorrente é o acolchoamento previdenciário: quando a remuneração mensal não atinge patamar mínimo, ativa-se complementação contributiva automática (com coparticipação do empregador), evitando lacunas no tempo de contribuição.

O denominador comum dessas experiências é simples: flexibilidade com freios e contrapesos. Onde faltam salvaguardas — piso de horas, limites funcionais, negociação coletiva efetiva e proteção previdenciária — crescem a insegurança de renda, a rotatividade e a litigiosidade.

CAPÍTULO III

3 TRABALHO INTERMITENTE: AVANÇO OU RETROCESSO?

A Constituição Federal (CF) de 1988 coloca os Direitos Trabalhistas na esfera dos Direitos e Garantias Fundamentais. A CF assegura o direito ao trabalhador e põe as relações trabalhistas na tutela de direitos humanos, relacionado profundamente com o princípio da dignidade da pessoa humana (SARLET, 2011). Este princípio da dignidade tem origem ideal na filosofia iluminista e origens materiais no industrialismo, no que se refere à abolição da escravidão ou quaisquer outras formas posteriores de servidão e sua consequente crítica. Dignidade está, assim, profundamente relacionada com a noção de igualdade social.

Qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos, mediante o devido respeito aos demais seres que integram a rede da vida (SARLET, 2011, p. 73).

Nesta passagem, o autor enfatiza alguns aspectos interessantes para se compreender a noção de dignidade. Em primeiro lugar, a dignidade é qualidade, algo que descreve o que é determinada pela pessoa. Em segundo lugar essa qualidade confere direitos inalienáveis aquele que possui a dignidade, assim como deveres. Já a ideia de vida saudável tem origem nos parâmetros da Organização Mundial de Saúde, que fala sobre completo bem-estar físico de todo

ser humano. Portanto, exatamente por isso, os Direitos Fundamentais se constituem em exigências da concretização do princípio da dignidade da pessoa humana.

O trabalho é uma das esferas da vida do cidadão mais importante. Isto porque ocupa o maior espaço da sua vida, e é onde se determina a posição social de qualquer cidadão, definindo todas as configurações de poder entre os cidadãos, a partir de status e salários. Assim, por isso, a ligação entre trabalho e dignidade é profunda.

Outro aspecto que explica o porquê da ligação entre trabalho e dignidade se refere ao consumo. Como afirma Jessé Souza (2009), 50% da dignidade de um cidadão é consumo. O autor fala isto no contexto de resposta a críticas ao governo federal a partir de 2002, onde intelectuais passam a criticar o governo afirmando que este fez avanços no consumo, mas não na cultura e no social propriamente dito, chegando à tese de que não houve mudança no padrão no modo de vida e nos padrões trabalhistas, e por isso, essa seria uma das justificativas para a implementação do trabalho intermitente.

Assim, para impedir isso, é importante que a relação de trabalho seja incluída em modelos jurídicos precisos e bem delimitados, com vínculo empregatício, com contrato formal, com Carteira de Trabalho e Previdência Social (art. 29 da CLT) e registro em livro ou sistema eletrônico. Em outros termos, deve ser a relação de trabalho incluída em um contrato no sentido mais formal possível. Sem isso, o trabalhador não pode contar com reconhecimento do ordenamento jurídico, mesmo que haja boa vontade do poder judiciário.

Observamos no cenário mundial grandes transformações. Fenômenos como o espetacular avanço da tecnologia e a internacionalização de mercados desenham uma nova configuração para o planeta. A revolução tecnológica, resultante em especial do desenvolvimento da informática, da microeletrônica e da robótica, além de imprimir profundas alterações nos sistemas produtivos, tem sido responsável pelo acesso imediato à informação e encurtamento de distância entre povos. A abertura dos mercados reclama melhor produtividade e excelência dos produtos, passando a assumir posição de destaque e revolução gerencial, necessária à obtenção de novos padrões de qualidade, além de melhor produtividade. (MANNRICH, 1998, p. 226).

Vale ressaltar que no Art. 8º, e § 3º retifica diante da jurisprudência do Estado, onde se estabelece a concordância coletiva, bem como a autonomia entre as partes. A independência da iniciativa privada concebe diante dessa concepção um julgamento coligado ao ufanismo brasileiro, o qual pleita do livre-arbítrio de combinar o ordenamento jurídico em relação às partes interessadas, onde do ponto de vista da aplicação do Direito Trabalhista detém a liberdade de acordar com os interessados ao emprego como será, e como se dará as atividades a serem executadas no dia a dia.

O trabalho intermitente legalizado pela nova Lei nº 13.467/2017 permitiu que essa nova espécie de emprego não exija que o trabalhador contratado trabalhe todos os dias, ele só prestará serviços quando a empresa exigir que ele forneça qualquer demanda não contínua, imprevisível ou atípica. Ao contrário do que prega alguns juristas, Melo (2020) chama a atenção que o trabalho intermitente, do modo como foi aprovada na Lei nº 13.467/2017 é um método de contratação que assume um salário baixo, proporcional ao trabalho realizado no curto prazo, portanto, sob relações de trabalho instáveis e salário bastante reduzido, não pode ser utilizado como regra para todas e quaisquer atividades.

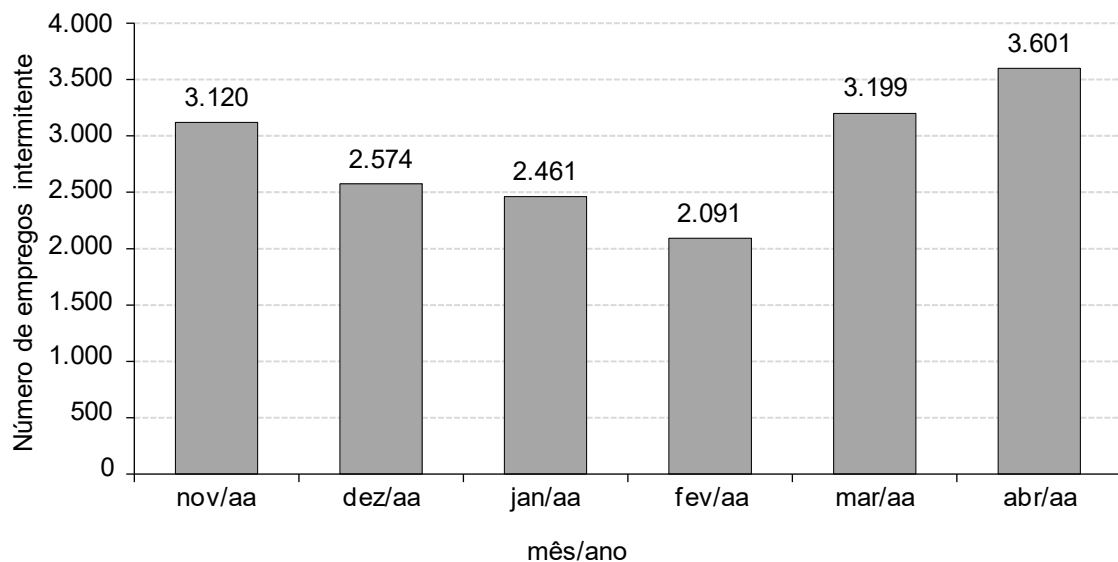
Os contratos de trabalho intermitentes em atividades contínuas serão irregulares para trabalhadores, que vivem fora da lei e sem nenhuma proteção legal, confiam no "trabalho" e vivem sem contrato formal, como mencionado acima. Conforme defendido por Melo (2020), não há apoio legal para o uso do contrato em atividades permanentes e contínuas, porque se destina apenas a reduzir os salários, distorcer completamente seu objetivo e expressar indignação pela proteção dos direitos sociais pela Constituição Federal.

Para juristas que defendem que a reforma trabalhista de 2017 foi um grande avanço, do ponto de vista econômico e das Leis do trabalho, no qual os contratos de trabalho intermitentes não apenas garantem a partir de então a proteção do emprego e da seguridade social dos funcionários, mas também permite que empregadores e funcionários desenvolvam horários de trabalho flexíveis. Diferentemente da análise de Melo (2020) em relação ao trabalho intermitente, sendo que Melo defende que a nova Lei trouxe retrocesso para a classe trabalhadora, já na visão de Germiniani e Takano (2018), os contratos intermitentes de emprego implementados pela reforma trabalhista não apenas solucionaram as antigas necessidades das

empresas brasileiras, mas também foram um passo importante para o país atualizar seus regulamentos trabalhistas de acordo com as tendências mais modernas.

Mediante a nova Lei nº 13.467/2017 o governo, bem como alguns setores da economia expressaram entusiasmos no tocante a criação de novos empregos formais. Em relação a esse contexto, o Ministério do Trabalho (MT), divulga os primeiros dados relacionados à criação de empregos intermitentes no Brasil desde a criação da Lei, até abril de 2018 novembro de 2017 (quando o contrato de trabalho intermitente foi introduzido) e abril de 2018, conforme está sendo mostrado no gráfico 1.

Gráfico 1-Trabalhos intermitentes criados após a promulgação da Lei 13.467/2017.



Fonte: Adaptado de Germiniani e Takano (2018).

Para Germiniani e Takano (2018), essa nova forma de emprego flexível foi responsável a permissão pela criação desses novos empregos intermitentes, conforme está sendo mostrado pelo gráfico 1. Segundo os autores, a nova Lei, os colocará sob a proteção das leis trabalhistas. Germiniani e Takano (2018), ainda afirmam que esses indivíduos atualmente têm uma relação de trabalho instável sem emprego formal Contrato, isso porque a natureza do trabalho atual não cumpre os contratos de trabalho regulares em período integral.

3.1 RELAÇÃO EMPREGADO E EMPREGADOR PÓS-REFORMA TRABALHISTAS FRENTE AO TRABALHO INTERMITENTE

A jornada de trabalho, dentro do que rege a nova Legislação do trabalho intermitente, do modo como destacado por Garcia (2017) é geralmente móvel e mais flexível, o que permite que os funcionários recebam apenas horas de trabalho reais, enquanto os empregadores podem definir as horas de trabalho para cada dia e cada estação. No entanto, este é um sistema que pode trazer um certo sentimento de insegurança ao trabalhador. Não é permitido saber se ele será solicitado a prestar serviços ou o tempo de serviço, o que leva a uma falta de conhecimento sobre o salário a ser recebido e uma falta de conhecimento real.

D'Amorim (2018) observa que os trabalhadores, a partir de então, ou seja, pós-reforma trabalhista d 2017, têm permissão para prestar serviços de qualquer natureza a outros prestadores de serviços durante períodos de inatividade (diferente do intervalo no qual os funcionários intermitentes são chamados e prestam serviços), realizando ou usando contratos de trabalho intermitentes ou outros tipos de contratos de trabalho a mesma atividade econômica. Com base neste contexto, D'amorim (2018) abalizou que só é possível se o intervalo for de alguns dias ou meses, porque se o intervalo for em um dia ou semana útil, na verdade não há prestar serviços a outro empregador se isso afetar o trabalho intermitente.

GARCIA (2017) explica que o trabalho intermitente será indicado na carteira profissional do trabalhador. O contrato especificará as qualificações do contratante e o valor do contrato, horas ou dias úteis, e não deve ser inferior ao salário mínimo, local do serviço e trabalhar durante o dia ou a noite. Dessa forma, de acordo com os parágrafos 5 e 6 do artigo 452-A da CLT e os parágrafos I a V da CLT, os trabalhadores obterão direitos trabalhistas imediatamente após a conclusão do período de trabalho.

Em relação à atividade empregatícia, Germiniani e Takano (2018) afirmam que o salário por hora de um funcionário não deve ser menor que o salário mínimo por hora ou o salário por hora de outros funcionários da empresa que trabalham na mesma posição sob contratos de trabalho regulares ou intermitentes. Os autores ainda explicam que ao final de cada período de

serviço, além dos direitos trabalhistas e do emprego proporcional, os funcionários também devem receber salários imediatamente, tais como:

- a) dinheiro proporcional nas férias;
- b) décimo terceiro salário proporcional;
- c) descanso semanal remunerado;
- d) subsídio legal obrigatório (em caso de haver).

Os trabalhadores intermitentes, segundo pressupõe Mattos (2019), não poderão desfrutar salário mínimo ou horário de trabalho, por isso, o trabalhador não terá garantias econômicas, logo, não poderá assumir compromissos financeiros, pois não há garantias de renda, prejudicando seus meios de subsistência pessoais e familiares. O autor adverte que o salário mínimo prescrito pela constituição nacional garante que os trabalhadores desfrutem dos direitos sociais constitucionais básicos da moradia, alimentação, lazer, educação e saúde, por isso o trabalho intermitente viola, segundo Mattos (2019) a Constituição Federal/1988, Arts, 7º, incisos, IV e VII.

Diante destes contentamentos, concordância e discordância, sabe-se, que o ordenamento constitucional é claro em relação perca de direito sociais, por isso, veda o retrocesso social. Mattos (2019), no entanto, avalia que a atual situação, isso do ponto de vista das modificações impostas pela Lei nº 13.467/2017, é um afronta sob a ótica civilizatória e jurisprudencial, uma contrariedade à vedação ao tratamento desumano e à finalidade do direito do trabalho, fazendo do trabalhador mera ferramenta, equipamento, máquina, à disposição da atividade empresarial, em que o empregador por si só determinar. E assim, compreende-se que o neoconstitucionalismo consagrou o método da filtragem constitucional, pelo qual toda ordem jurídica deve ser entendida à luz da Constituição, de modo a realizar os valores nela consagrados.

O Direito, como qualquer outra ciência, possui pressupostos que lhe dão sentido e direcionam, em linhas gerais, sua atuação. O mesmo vale para áreas específicas do Direito, como é o Direito trabalhista. Quando se analisa determinado fenômeno jurídico, opera-se por

uma bússola que dá o Norte. No caso do Direito trabalhista, este norte é a proteção do trabalhador, ancorado no pressuposto de que a relação entre empregador e empregado é fundada nas relações de poder desigual, onde o empregador tem vantagens. A Justiça do trabalho, assim, tem como incumbência mitigar o poder do empregador sobre o empregado, dotando este de uma real igualdade no contrato de trabalho.

3.2 O CONTRATADO DE TRABALHO INTERMITENTE APÓS A REFORME DE 2017

O contrato intermitente de acordo alguns doutrinadores ofendem diretamente o inciso IV do artigo 1º da Constituição Federal, fere o primeiro artigo dos princípios fundamentais que constitui em Estado Democrático de Direito, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, igualando o trabalhador a uma máquina de acordo a demanda. Por estar subordinado ao empregador, este poderá impor condições que o trabalhador não queira, porém irá aceitar para não perder o emprego. Segundo Martins (2018):

A prestação de trabalho intermitente iguala o trabalhador a uma máquina, que liga e desliga conforme a demanda. Além de transferir o risco da atividade para o trabalhador, o trabalho intermitente indiscriminado, porque independe do tipo de atividade do empregado e do empregador, ofende frontalmente o art. 1º da Constituição, que em seu inciso IV estabelece como fundamento do Estado Democrático de Direito o valor social do trabalho. Também o princípio da valorização do direito trabalho humano, em que se funda a ordem econômica, resta violado no texto do art. 170 da Constituição Federal.

Trata-se, em verdade, da “formalização” e institucionalização do popularmente conhecido “bico” ou “biscate”. As empresas eliminam o custo com o contrato de trabalho formal, digno, lançando mão da força de trabalho dos muitos trabalhadores que terão à disposição somente quando houver demanda para tanto. Tal medida visa, certamente, baratear os custos das empresas, o que seria legítimo não fosse fundada na retirada dos direitos e precarização das relações de emprego. A jornada intermitente contraria, portanto, tudo o que o direito do trabalho preconiza, negando a própria razão de existir deste (MARTINS, 2018, p. 64).

É um contrato de trabalho prestado sem dia e horário fixo deverá ser por escrito e especificar o valor da hora de trabalho, não pode ser inferior ao valor da hora do salário mínimo

ou inferior ao dos demais empregados que exerçam a mesma função, também deverá ser recolhido a contribuição previdenciária e o FGTS. Ao final de cada período contratual deverá receber o pagamento imediato das parcelas do salário, férias e décimo proporcional. De acordo o §4º do artigo 452-A o não cumprimento por uma das partes do contrato intermitente sem justo motivo, deverá no prazo de trinta dias pagar uma multa de 50% da remuneração a outra parte o valor que deveria ser paga na celebração do contrato. Vejamos a demonstração no quadro abaixo a redação anterior à reforma trabalhista (PANTALEÃO, 2018).

Quadro 1-Panorama dos contratos trabalhistas antes e após reforma trabalhista de 2017.

REFORMA TRABALHISTA	REDAÇÃO ANTERIOR
<u>“Art. 452-A.</u> O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito e registrado na CTPS, ainda que previsto acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e conterá: • Caput com redação determinada pela Medida Provisória nº 808 de 14-11-2017 I - Identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes; Inciso I acrescentado pela Medida Provisória nº 808 de 14-11-2017	<u>“Art. 452-A.</u> O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não. § 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência. § 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao

	chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.
II - Valor da hora ou do dia de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário ou diário do salário mínimo, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno e observado o disposto no § 12; e • Inciso II acrescentado pela Medida Provisória nº 808 de 14-11-2017 III - o local e o prazo para o pagamento da remuneração. • Inciso III acrescentado pela Medida Provisória nº 808 de 14-11-2017 § 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência. § 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de vinte e quatro horas para responder ao chamado, presumida, no silêncio, a recusa. • § 2 Com redação determinada pela Medida Provisória nº 808 de 14-11-2017 § 3º A recusa da oferta não descaracteriza	§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente. § 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo. § 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes. § 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas: I - remuneração; II - férias proporcionais com acréscimo de um terço; III - décimo terceiro salário proporcional; IV - repouso semanal remunerado; e

a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente. § 4º e § 5º (Revogado pela Medida Provisória nº 808 de 14-11-2017) § 6º Na data acordada para o pagamento, observado o disposto no § 11, o empregado receberá, de imediato, as seguintes parcelas: •§ 6 Com redação determinada pela Medida Provisória nº 808 de 14-11-2017 § 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo. § 8º (Revogado pela Medida Provisória nº 808 de 14-11-2017)	V - adicionais legais. § 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo. § 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações. § 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.”
---	--

Fonte: Azevedo e Baseto (2018).

É bastante contraditória a Lei do contrato intermitente quando no § 6º fala que ao final de cada período da prestação dos serviços o pagamento das parcelas do salário, férias e décimo terceiro, incluindo o recolhimento das contribuições previdenciárias enquanto no mesmo artigo no §9º que dispõe o trabalhador o direito de usufruir depois de 12 meses um mês de férias.

Segundo o entendimento do relator o ministro Edson Fachin do STF (2018), que já

analisa três ações contra esse ponto específico da Reforma Trabalhista:

O Supremo Tribunal Federal (STF) recebeu nova Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI 5950), ajuizada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio (CNTC), para questionar a criação do contrato de trabalho intermitente a partir da Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), que alterou o artigo 443 (*caput* e parágrafo 3º) e 452-A (e parágrafos), 477-A e artigos 59 e 59-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Na ação a confederação defende que o contrato intermitente de trabalho é atípico, uma exceção ao contrato formal de trabalho, uma vez que não prevê horário fixo nem de jornada de trabalho a ser cumprida (diária, semanal ou mensal). A ADI argumenta que o novo modelo coloca o trabalhador à disposição do empregador e recebendo tão somente pelo período efetivamente trabalhado, contrariando o previsto no artigo 4º da CLT, levando à “precarização do emprego”, com redução de direitos sociais e ofensa aos direitos fundamentais. Aponta como feridos o princípio da dignidade humana, da finalidade constitucional da melhoria da condição social do trabalhador, da garantia do salário mínimo, da função social do trabalho e da fixação de jornada de trabalho e de pagamento de horas extras, entre outros.

Pelo contexto acima, entende-se com base na Ação Direta de Constitucionalidade (ADI), onde a Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio (CNTC) ajuíza no Supremo Tribunal Federal um pedido de questionamento com base no Art. 443 da CLT, para a CNTC a forma de trabalho intermitente é a típico, ou seja, fere o direito constitucional dos trabalhadores, além de causar impactos sociais negativos ao longo do tempo.

3.3 SAÚDE OCUPACIONAL E BEM-ESTAR: OS CUSTOS DA IMPREVISIBILIDADE

A literatura em saúde do trabalhador tem apontado que a imprevisibilidade de renda e jornada, característica do trabalho intermitente, constitui fator de estresse crônico, tendo assim

impactos significativos sobre a saúde física e mental do trabalhador. A convocação de última hora e a incerteza quanto ao próximo turno dificultam rotinas de sono, alimentação e repouso, além de também comprometer a convivência familiar e planejamento financeiro. Esses elementos quando combinados ampliam risco de transtorno de ansiedade e depressão, fadiga mental e física, e até acidentes, sobretudo quando se faz necessário o empregado complementar sua renda tendo que conciliar múltiplos vínculos para compensar a falta de estabilidade e alcançar um salário digno.

Pesquisas realizadas pela Fundacentro (2021) apontam que a instabilidade laboral aumenta os níveis de estresse, ansiedade e depressão, além de comprometer a qualidade do sono e a alimentação.

Do ponto de vista da saúde ocupacional, a ausência de rotina fixa dificulta a realização de exames periódicos e o acompanhamento médico adequado, especialmente para trabalhadores expostos a riscos ambientais ou ergonômicos. A OIT (2020) destaca que contratos de curta duração e alta rotatividade reduzem o engajamento do trabalhador com políticas internas de segurança do trabalho, elevando o risco de acidentes.

Assim quando se discute a constitucionalidade material da modalidade à luz da dignidade da pessoa humana, é preciso considerar que a precariedade organizacional também é fator de risco em saúde pública. Flexibilizar não pode significar naturalizar a sobrecarga invisível imposta pela incerteza causada pelo trabalho intermitente

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho objetivou realizar uma reflexão introdutória sobre um tema que demanda análises mais aprofundadas, que são as modificações realizadas em face do trabalho intermitente pós-reforma imposta pela nova Lei nº 13.467/2017. Essas análises devem resgatar, a nível mais exaustivo, a genealogia da CLT e do Direito do Trabalho, assim como empreender uma discussão auxiliar, de cunho sociológico, sobre os impactos das mudanças realizadas na reforma sobre a vida dos trabalhadores no médio e longo prazo em razão da nova realidade trabalhista.

A reforma trabalhista de 2017 modificou a CLT de uma forma que muda completamente a situação do trabalho na sociedade brasileira. A discussão científica em torno dessa reforma, o debate atual demonstra isso, tende a se prolongar por anos. Este trabalho buscou também contribuir ao realizar uma reflexão, embora razoavelmente superficial, porém elucidativa, sobre a questão acerca, de que até que ponto o trabalho intermitente regulamentado pela reforma constituiu ou não um avanço ou retrocesso.

Para tanto, partiu da delimitação da razão social do Direito do Trabalho e da CLT para, através do confronto com a reforma trabalhista, extrair a resposta. Este foi o método, em linhas gerais, usado.

Em relação aos contratos que permanecerão ativos após a alteração legislativa, o entendimento jurisprudencial dominante e vinculante do Tribunal Superior do Trabalho (TST), ainda não editou nenhuma jurisprudência a respeito, porém o tribunal considera devidas essas horas de percurso para os contratos antigos que permanecem ativos mesmo depois da vigência da reforma trabalhista. Embora possa entre os antigos e os atuais trabalhadores advir um quadro

de desigualdade, mesmo fundamento por princípios protetivos e garantias legais que existem contra a inalterabilidade contratual lesiva.

Após a reforma trabalhista, continuam sendo devidas horas *in itinere* a todo trabalhador, urbano ou rural, que: a) labore em local de difícil acesso ou não servido por transporte público regular em horário compatível com sua jornada e b) utilize condução fornecida pelo empregador, haja vista que a aplicação literal do artigo 58, parágrafo 2º, da CLT não se sustenta diante do princípio constitucional que veda o retrocesso social e dos artigos 4º, 238 e 294/CLT, artigo 21, IV, “d”, da Lei 8.213/91 e artigo 3º, “c”, da Convenção 155/OIT.

Um dos intuitos da Reforma Trabalhista de 2017 foi a de remover os obstáculos que a regulamentação pública do trabalho coloca à exploração do trabalhador, o que levaria ao aumento da precariedade, ao aumento da vulnerabilidade, à insegurança e à falta de proteção. Alguns poderão argumentar que as disputas sobre o significado da lei são legítimas e fazem parte do ambiente democrático.

As garantias jurídicas no âmbito do direito do trabalho apresentada em apoio a Reformas de 2017. Tal reforma tende a favorecer as grandes empresas o que pode resultar em reduções significativas da dívida sem ter em conta os trabalhadores, que não só ficarão expostos a condições de trabalho mais árduo, do ponto de vista das garantias constitucionais, mas também serão particularmente vulneráveis ao acesso dos direitos de seguro social.

Concluiu-se, entretanto que a reforma trabalhista de 2017, no que concerne ao trabalho intermitente, pode alargar as possibilidades de negociação entre empregado e empregador, pois fica claro, ao se analisar cada artigo ou parágrafo novo, ter sido pensada do ponto de vista da empresa e empregado. Em outros termos, a reforma, teve dentre seus objetivos, contribuir para diminuição do desemprego, viabilidade de contratação e atualização, conforme novas formas de profissões da atualidade.

REFERENCIAS

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.
 BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho.
 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista n. 10454-06.2018.5.03.0097. 5ª Turma. Rel. Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho. Julgado em 08 ago. 2019.
 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Relatórios sobre trabalho decente e formas atípicas de emprego. Genebra.
 FUNDACENTRO. Estudos sobre saúde do trabalhador em regimes flexíveis. São Paulo.
 DIEESE. Boletins e estudos sobre mercado de trabalho pós-2017. São Paulo.
 IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua). Rio de Janeiro.

BRASIL. Decreto n. 5.452, de 1 de maio de 1943. **Aprova a consolidação das leis do trabalho**, Brasília, DF, mar 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acessado em: 23 de out. de 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acessado em: 28 de set. de 2023.

CRISTALDO, Heloisa. **Saiba ponto a ponto o que propõe o relatório da reforma trabalhista**. Agência Brasil – Brasília, Publicado em 15/04/2017. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/politica/noticia/2017-04/veja-ponto-ponto-principais-propostas-do-relatorio-da-reforma-trabalhista>. Acesso em: 01 de dez. De 2023.

D'AMORIM, Mariana Correia. **O contrato de Trabalho Intermitente**. - Universidade Federal da Bahia: Salvador, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. São Paulo: LTR, 2001.

DELGADO, M. G. **Princípios Constitucionais do Trabalho e Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. 5ª. ed. São Paulo: Ltr, 2017. DELGADO, M. G. Curso de direito do Trabalho. 17ª (2ª tiragem). ed. São Paulo: Ltr, 2018.

DWORKIN, Ronald. **Levando os direitos a sério**. São Paulo: Martins Fontes, 2007.

FERREIRA, Vinícius Sousa. **As possibilidades de trabalho intermitente após a reforma trabalhista**. 2019. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-mar-02/vinicius-ferreira-trabalho-intermitente-reforma-trabalhista>. Acesso em: 12 de set. de 2023.

FERREIRA, Jorge e DELGADO, Lucília de Almeida Neves (orgs.). **O Brasil Republicano: O tempo do liberalismo excludente (1889-1930)**. Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, 2003a. Vol. 1.

_____. **O Brasil Republicano: O tempo do nacional estatismo (1930-1945)**. Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, 2003b. Vol. 2.

GALVÃO, Andréia; KREIN, José Dari; BIAVASCHI, Magda Barros; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. **Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista**, GT Reforma Trabalhista CESIT/IE/UNICAMP, Campinas, 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Reforma Trabalhista - Análise Crítica da Lei 13.467/2017**, 2ª ed. Salvador: Juspodium, 2017, p 133.

GERMINIANI, Murilo Caldeira; TAKANO, Rodrigo Seizo. **Brasil Adota Contratos De Trabalho Intermitente: Uma Análise Dos Desafios E Vantagens Dessa Nova Forma De Contratação**. Revista Jurídica on-line, 2018. Disponível em: <<https://www.machadomeyer.com.br/pt/inteligencia-juridica/publicacoes-ij/trabalhista-ij/brasil-adota-contratos-de-trabalho-intermitente-uma-analise-dos-desafios-e-vantagens-dessa-nova-forma-de-contratacao>> Acessado em: 18 de set. de 2023.

LA CUEVA, Mario de. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México: Porruá, 1977.

MAGNO, Otávio Bueno. **Manual de Direito do Trabalho**. 2º Ed. São Paulo: LTR, 1988.

MAIOR, Jorge Luiz Souto; SEVERO, Valdete Souto. **O acesso à justiça sob a mira da reforma trabalhista – ou como garantir o acesso à justiça diante da reforma trabalhista**. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, edição especial, p. 289-332, nov. 2017.

MARINHO, Rogério. **Relatório da Comissão Especial destinada a proferir parecer ao projeto de lei nº 6.787, de 2016, abril de 2017.** Substitutivo ao projeto de lei nº 6.787, de 2016, abril de 2017.

MARTINS, Luísa Gomes. **O princípio de proteção em face dos direitos trabalhistas.** Dissertação (Dissertação em Direito do Trabalho) – USP. São Paulo, 2017.

MATTOS, Bruno Pires De Oliveira. **A Inconstitucionalidade do Trabalho Intermitente À Luz da Proteção do Trabalhador e dos Princípios Constitucionais do Trabalho.** 2019. Trabalho de Conclusão de Curso, Universidade Federal Fluminense, Macaé, RJ. Dezembro/2019.

MELLO, César Augusto de. **Limites ao Contrato de Trabalho Intermitente.** São Paulo, 03 de fevereiro de 2020. Disponível em: <https://fsindical.org.br/artigos/limites-ao-contrato-de-trabalho-intermitente>. Acessado em: 26 de set. de 2023.

PEREIRA, G. D. O. **Fundo Público e a crise do capital: expropriação e flexibilização dos direitos dos servidores públicos.** Tese (Doutorado). ed. Rio de Janeiro: Faculdade de Serviço Social/Universidade do Estado do Rio de Janeiro, 2019. 223 p.

PIMENTA, Andre. **Motivos Para a Reforma da Legislação Trabalhista.** JusBrasil, 2017. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/motivos-para-a-reforma-da-legislacao-trabalhista/526617434>. Acesso em: 02 de dez. de 2023.

PLÁ RODRIGUES, Américo. **Princípios de direito do trabalho.** 3º ed. São Paulo: LTR, 2000.

MANNRICH, Nelson. **A modernização do contrato de trabalho.** São Paulo: Ltr, 1998.

MONTESQUIEU. **O Espírito das Leis.** São Paulo: Abril Cultural, 1973.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988.** 9ª Ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011.

SOUZA, Jessé (Org.). **Ralé brasileira: quem é e como vive.** Belo Horizonte: Editora UFMG, 2009.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Nova ADI questiona trabalho intermitente instituído pela Reforma Trabalhista.** 2017. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=363898>. Acessado em: 02 de out. de 2023.

TUPINAMBÁ, Carolina; GOMES, Fábio Rodrigues (Coord.). **A reforma trabalhista: o impacto nas relações de trabalho.** Belo Horizonte: Fórum, 2018. p. 36.

WEBER. Max. **A objetividade do conhecimento nas ciências sociais.** In: Cohn, Gabriel, org. *Sociologia*. São Paulo, Ática, 1982.