

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Daiana Aparecida Talaço¹

Jussara Melo Pedrosa²

RESUMO

A inserção do trabalho intermitente e outras modalidades na legislação trabalhista teve como intuito a regulamentação das relações de trabalho e redução da informalidade em prol do empregado, no entanto, não cumpre adequadamente essa função, pois, na prática, é mais vantajosa ao empregador, trazendo algumas incertezas ao empregado. Por isso, parte da doutrina entende-se tratar de um modelo inconstitucional, por ferir princípios fundamentais do trabalhador, o que é objeto de Ações Diretas de Inconstitucionalidade. O tema merece reflexão e abordagem, por se tratar de um tema atual e ainda em discussão nos âmbitos doutrinário e jurisprudencial. Para a presente pesquisa, utilizou-se o método bibliográfico explicativo, tendo como fonte livros e publicações disponibilizados pela biblioteca física e virtual da Universidade de Uberaba, artigos publicados e disponibilizados em sites jurídicos, leis e jurisprudência.

Palavras-chave: Contrato Individual de Trabalho. Trabalho Intermitente. Princípios Constitucionais. Lei nº 13.467/17.

INTERMITTENT WORK CONTRACT

ABSTRACT

The insertion of intermittent work and other modalities in labor legislation was intended to regulate labor relations and reduce informality in favor of the employee, however, it does not adequately fulfill this function, as, in practice, it is more advantageous to the employer, bringing some uncertainties to the employee. For this reason, part of the doctrine is an unconstitutional model, as it violates fundamental principles of the worker, which is the object of Direct Actions of Unconstitutionality. The theme deserves reflection and approach, as it is a current topic and still under discussion in the doctrinal and jurisprudential spheres. For this research, the explanatory bibliographic method was used, having as source books and publications made available by the physical and virtual library of the University of Uberaba, articles published and made available on legal sites, laws and jurisprudence.

Key words: Individual Employment Contract. Intermittent work. Constitutional principles. Law No. 13,467 / 17.

¹ Acadêmica da 10ª etapa do curso de Direito da Universidade de Uberaba. E-mail: daianatalaco@gmail.com

² Graduada em Direito pela Universidade de Uberaba. Professora de Direito do Trabalho e Estudos Integrados em Direito do Trabalho na Universidade de Uberaba. Orientadora de Trabalho de Conclusão de Curso.

1 INTRODUÇÃO

O ordenamento jurídico brasileiro busca sempre acompanhar os fatos e relações jurídicas atuais, em todas as áreas do direito, no direito do trabalho não é diferente. A reforma trabalhista trazida pela promulgação da Lei nº 13.467/17, teve como intuito à adequação da legislação às novas relações de trabalho, dentre elas, a modalidade de trabalho intermitente.

O trabalho intermitente é aquele através do qual a prestação de serviços não se dá de forma contínua, mas sim, com alternância entre os períodos de execução e inatividade, observadas as peculiaridades constantes na legislação para a celebração do contrato.

Com o advento da lei supracitada, o legislador buscou regulamentar de forma ampla as relações de trabalho, reduzir a informalidade e beneficiar tanto o empregado quanto o empregador, porém, não é o que se vê na prática.

Ainda que se trate de uma lei relativamente nova, verificam-se incongruências nos dispositivos que tratam do trabalho intermitente, o que gerou manifestações contrárias de juristas e doutrinadores respeitados.

Isso se dá, principalmente, pelo fato de que a modalidade de contrato não oferece garantias ao trabalhador, como a remuneração não inferior à um salário mínimo, a jornada de trabalho e muito menos a continuidade da relação de emprego. Além disso, no trabalho intermitente o empregado deve estar à disposição do empregador, sendo chamado apenas de acordo com a necessidade deste.

Nesse sentido, tramitam atualmente no Supremo Tribunal Federal, Ações Diretas de Inconstitucionalidade, com argumentações acerca da inconstitucionalidade dos dispositivos referentes ao contrato de trabalho intermitente inseridos na legislação trabalhista.

O presente trabalho possui como objetivo geral tecer considerações a respeito do contrato individual de trabalho, analisar o contrato de trabalho intermitente, suas características, vantagens e desvantagens e o reflexo nos direitos dos trabalhadores, em observância às disposições contidas na Consolidação das Leis do Trabalho após a reforma trazida pela Lei nº 13.467/17.

Possui ainda, como objetivos específicos, analisar a ocorrência de supressão de direitos do trabalhador e ofensa aos princípios constitucionais, verificar o reflexo da introdução do contrato de trabalho intermitente no cenário brasileiro e abordar as posições da doutrina e da jurisprudência.

2 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

Contrato individual de trabalho é o acordo entre empregador e empregado, no qual o segundo exerce pessoalmente atividade laboral, ou seja, disponibiliza sua mão-de-obra, em troca de remuneração.

O artigo 442 da Consolidação das Leis do Trabalho apresenta abreviadamente o contrato individual de trabalho como “o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”, ou seja, considera-se acordado, ainda que não documentado, a partir da continuidade da relação e da não manifestação contrária das partes, assim como, pode ser realizado de forma verbal ou escrita, manifestada a vontade das partes.

Diante do artigo citado, Martins (2009, p. 78, *apud* BRUM, 2012) entende que o termo correto a ser utilizado seria contrato de emprego e não contrato de trabalho, por se tratar de um pacto de trabalho subordinado realizado entre empregador e empregado.

Martins (2009, p. 78, *apud* BRUM, 2012) completa:

[...] o contrato de trabalho é gênero, e compreende o contrato de emprego. Contrato de trabalho poderia compreender qualquer trabalho como o do autônomo, do eventual, etc. Contrato de emprego diz respeito à relação entre empregado e empregador e não a outro tipo de trabalhador. Daí por que se falar em contrato de emprego, que fornece a noção exata do tipo de contrato que estaria sendo estudado, porque o contrato de trabalho seria gênero e o contrato de emprego, espécie.

Na mesma linha de raciocínio, Nolasco (2014) ressalta, que a definição apresentada pelo artigo 442 da CLT não é bem vista pela doutrina, pois não leva em consideração os elementos do contrato empregatício, e, ainda subentende que a relação surge através do contrato, quando na verdade ‘o contrato é a própria relação’.

A definição que melhor traduz o real entendimento do que é o contrato individual de trabalho, é feita a partir da interpretação dos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, que, segundo Delgado (2018, p. 607, *apud* CARVALHO, 2018, p. 6) pode ser conceituado como o “[...] acordo de vontades, tácito ou expresso, pelo qual uma pessoa física coloca seus serviços à disposição de outrem, a serem prestados com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação ao tomador”.

A partir dessa acepção, é possível verificar as seguintes características ou elementos do contrato de trabalho: pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e

subordinação. Dessa forma, o contrato de trabalho, e, conseqüentemente, a relação de emprego, devem conter esses cinco elementos para sua caracterização.

Em complemento aos elementos necessários para a relação empregatícia, verifica-se a obrigatoriedade dos elementos de validade do contrato, previstos pelo Código Civil em seu artigo 104, sendo eles: capacidade do agente; licitude, possibilidade, determinabilidade ou indeterminabilidade do objeto; forma prescrita ou não defesa em lei.

De forma complementar, o artigo 443 da Consolidação das Leis do Trabalho dispõe que “o contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente”. A partir da análise do texto do artigo, é possível classificar o contrato de trabalho em tácito ou exposto, verbal ou escrito, por prazo determinado ou indeterminado.

Martins (2009, p. 94, *apud* BRUM, 2012) menciona:

[...] que os contratos de trabalho também podem ser classificados entre comuns e especiais. Os primeiros referem-se aos contratos celebrados estritamente a luz da CLT e dizem respeito a qualquer empregado, já os especiais, como assevera o autor, envolvem determinadas especificidades que lhes são aplicadas, como ocorre com a categoria dos bancários. Por derradeiro, o autor, também, classifica os contratos de trabalhos quanto à jornada de trabalho. Assim, podem ser por tempo total, em que o obreiro labora 8 horas diárias; ou por tempo parcial, em que a jornada de trabalho do empregado não pode ultrapassar a 25 horas semanais.

No que tange às características do contrato de trabalho, Nolasco (2014) assevera: “[...] é um acordo de Direito Privado, sinalagmático, consensual e intuito personae quanto ao empregado, é de trato sucessivo e de atividade. Ainda é oneroso, dotado de alteridade e pode vir acompanhado de outros contratos anexos (contrato complexo)”.

Diante do exposto, compreende-se que, o contrato individual de trabalho é um acordo bilateral e consensual entre empregador e empregado, realizado de forma verbal, escrita ou tácita; que exige o cumprimento pessoal do empregado, de forma contínua e mediante remuneração.

Insta destacar, que atualmente, existem diferentes tipos de contratos de trabalho, compatíveis com a modernização das relações de emprego, adaptados aos diferentes ambientes, situações e necessidades dos empregados e empregadores, com as devidas modificações trazidas pelas reformas trabalhistas. É o caso dos contratos de teletrabalho, trabalho temporário, de tempo parcial e trabalho intermitente, cujo último, tema principal da pesquisa, será discorrido adiante.

3 TRABALHO INTERMITENTE

A reforma trabalhista trazida pela Lei nº 13.467/2017 buscou inovar e regulamentar de forma abrangente as relações de trabalho, diminuindo as relações de trabalho informal. A introdução do trabalho intermitente na legislação trabalhista foi feita, nesse sentido, com o intuito de beneficiar o empregador e o empregado.

Sua definição encontra-se inserida no artigo 443, § 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho, que descreve o contrato de trabalho intermitente como aquele onde a prestação de serviços é realizada com subordinação, mas de forma não contínua, sendo feito em períodos alternados de prestação de serviços e de inatividade, em horas, dias ou meses, independentemente da atividade do empregado e do empregador. A exceção do dispositivo se dá nos casos dos aeronautas, que são regidos por legislação específica.

Conforme entendimento de Alves (2019, p. 7), a conceituação de trabalho intermitente apresentada pelo parágrafo 3º do artigo 443 da Consolidação das Leis do Trabalho é falha, pois se trata de uma especificação ininteligível da perspectiva jurídica:

Dizer que intermitente é o contrato que alterna períodos de prestação de serviços e períodos de inatividade é não dizer absolutamente nada. Em tese todo e qualquer trabalho empregatício, nos termos até aqui expostos, é intermitente. Em regra há labor por 8 horas e inatividade nas próximas 16 horas, aproximadamente, já que os períodos de atividade e inatividade podem ser “determinados em horas”. Da mesma forma há labor em 5 ou 6 dias, seguidos de intervalo de 24 horas por semana, já que os períodos de atividade e inatividade podem ser “determinados em semanas”. Há labor em 11 meses com 1 mês de intervalo (férias), já que os períodos de atividade e inatividade podem ser “determinados em meses”. Ora, sendo assim, não é possível fixar um conceito técnico-jurídico claro, lógico, novo e coerente com o sistema justralhista brasileiro se o parâmetro for somente a alternância entre períodos de trabalho e de inatividade.

Segundo Carvalho (2018, p. 17), os intervalos e períodos de inatividade do contrato intermitente são justificados pela variação da demanda de serviço, de acordo com as interferências externas e de mercado da atividade, intrínsecas ao empreendimento e seus riscos, e, que recai sobre o empregador.

Outra falha na legislação, de acordo com D’Amorim (2018, p. 30), é a não limitação de serviços e atividades na modalidade intermitente, ou seja, o contrato de trabalho intermitente pode ser firmado para a execução de quaisquer serviços, o que se mostra incoerente com o propósito dessa modalidade contratual, sendo considerado um forte concorrente para o contrato de trabalho por tempo indeterminado.

No que tange aos requisitos do contrato, o *caput* do artigo 452-A da CLT, dispõe que, esse tipo de contrato de trabalho deverá ser feito de forma escrita e informar o valor da hora de trabalho, a qual não poderá ser menor do que o valor horário do salário mínimo vigente ou do salário pago aos outros empregados que exerçam a mesma função no local, de forma intermitente ou não.

A convocação do empregado para a prestação de serviços deverá ser feita pelo empregador por qualquer meio de comunicação considerada eficaz, devendo constar a informação da jornada a ser cumprida, com antecedência mínima de três dias corridos. Após o recebimento da convocação, o empregado possuirá o prazo de um dia útil para resposta, sendo o silêncio presumido como recusa, a qual não descaracteriza a subordinação para fins do contrato (§§ 1º, 2º e 3º, artigo 452-A da CLT).

Nos termos do parágrafo 4º, artigo 452-A, da Consolidação das Leis do Trabalho, o descumprimento sem justa das partes, diante do aceite da convocação para comparecimento, incidirá em multa na proporção de 50% da remuneração ajustada, que deverá ser paga à outra parte em trinta dias, sendo permitida, ainda, a compensação no mesmo prazo.

Com relação à remuneração, as férias proporcionais com acréscimo de um terço, o décimo terceiro salário proporcional, o repouso semanal remunerado e os adicionais legais, aos quais faz jus ao trabalhador, deverão ser pagos imediatamente ao final de cada período de prestação de serviço, como dispõe o § 6º, incisos I a V, do artigo 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho. Além disso, O parágrafo 9º do mesmo dispositivo, determinada que a cada período de doze meses, o empregado terá direito a usufruir um mês de férias, nos doze meses seguintes, não podendo ser convocado para a prestação de serviços pelo empregador durante esse período.

O trabalho intermitente requer disponibilidade do empregado, ainda que a prestação de serviços se dê de forma descontinuada. O empregado fica, portanto, à disposição do empregador, para realizar os serviços contratados quando necessário. No entanto, nos termos do parágrafo 5º, artigo 452-A, da Lei nº 13.467/17 que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho, “o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes”. (BRASIL, 2017)

“Nesses termos, em tal modalidade de relação de trabalho, há a constituição de um vínculo de emprego, porém havendo a remuneração do empregado de acordo com o tempo em que é efetivamente convocado para trabalhar”. (D’AMORIM, 2018, p. 29)

Verifica-se que, embora a modalidade de trabalho intermitente tenha sido reconhecida pela legislação trabalhista, com o intuito de regulamentar e reduzir os trabalhos informais,

alguns pontos se mostram controversos, tanto no âmbito doutrinário quanto no âmbito jurisprudencial.

Alguns autores, como Santos (2018), visualizam vantagens no trabalho intermitente para empregado e empregador. Para o empregador, seria vantajosa a utilização dos serviços do empregado somente quando houver necessidade, seja pelo aumento da demanda ou por fatores esporádicos. Para o trabalhador, a vantagem se daria pela possibilidade de efetuar prestação de serviços para vários contratantes e pela possibilidade de recusa quando não tiver disponibilidade.

Por outro lado, D'Amorim (2018, p. 38) explica, que um dos motivos pelos quais o contrato de trabalho intermitente é criticado, encontra-se na falta de previsão na legislação trabalhista de uma quantidade mínima de horas de trabalho, ainda que garanta a proporcionalidade salarial junto aos demais empregados.

Neste sentido, observa-se que a legislação é omissa, não estabelecendo qualquer exigência quanto à jornada mínima e, conseqüentemente, não trazendo nenhuma garantia de que ao final do mês, o empregado terá trabalhado uma quantidade de horas suficiente para alcançar o salário mínimo. Tanto é assim, que há a previsão de que o trabalhador deve complementar o recolhimento à previdência social, caso o valor do seu salário não alcance o teto inicial da previdência, que é o salário mínimo. (D'AMORIM, 2018, p. 38)

No mesmo sentido, Delgado (2018, p. 643) destaca a posição doutrinária, que considera o contrato por tempo indeterminado como regra, pois garante a efetividade do princípio da continuidade da relação de emprego. Por isso, considera essa modalidade de trabalho prejudicial ao empregado, que não possui garantias, mas apenas incertezas, especialmente quanto a jornada de trabalho e a remuneração.

Cruz (2017, p. 153, *apud* MENEZES, 2018, p. 473-474) apontam:

[...] a intermitência do contrato de trabalho como uma perversa precarização das condições, até então, asseguradas ao trabalhador, pois o impede de planejar seu futuro e de investir no seu presente. O indivíduo que labora em circunstâncias incertas, sem saber quando irá trabalhar e quanto receberá no fim de cada mês, é levado ao esgotamento emocional, porque se torna muito mais vulnerável e impotente frente ao seu empregador, não tendo qualquer garantia de trabalho ou de remuneração. Tamanha insegurança submete o trabalhador a condições indignas de trabalho, em que não tem reconhecido o valor da sua atividade profissional, inibindo sua afirmação como ser social.

Maeda (2017, p. 323, *apud* MENEZES, 2018, p. 481), completa o entendimento, no sentido de que, essa modalidade de contrato reduz o trabalhador à mão de obra, ignorando sua

condição de ser humano e ferindo sua dignidade, assim como o intuito constitucional de melhoria das condições sociais, visto que, não garante o pagamento constitucional de um salário mínimo por mês, muito menos permite que o empregado tenha conhecimento do horário de trabalho.

Verifica-se, desse modo, uma desproporcionalidade na relação de trabalho intermitente, onde o contrato beneficia mais os empregadores do que os empregados, sendo que o trabalhador possui a obrigação de ficar à disposição do contratante, mas não possui garantia de contrapartida, ou seja, o empregador pode demorar longos períodos para convocar o empregado ou não convocá-lo, sem que o empregado possua garantias de que será convocado em algum momento.

Esse tema, inclusive, chegou a ser tratado pelo artigo 452-D da Consolidação das Leis do Trabalho, incluído pela Medida Provisória nº 808 de 2017, cuja vigência encerrou-se em 23 de abril de 2018, o qual dispunha que, transcorrido o período de um ano sem que houvesse convocação do empregado pelo empregador, computado esse prazo a partir do evento mais recente: data em que foi celebrado o contrato, realizada a última convocação ou do último dia de prestação de serviços; o contrato de trabalho intermitente seria considerado rescindido de pleno direito.

Essa previsão de extinção do contrato de trabalho intermitente, trazida pela Medida Provisória nº 808 de 2017, supriu, temporariamente, a lacuna contida na Lei nº 13.467/17, deixando o trabalhador à mercê da vontade do empregador, com contratos ativos, mas sem a convocação para realização de serviços ou a extinção dos contratos.

Ademais, esse modelo de contrato mostra-se inconstitucional, visto que, preconiza os direitos dos trabalhadores e fere os princípios fundamentais trabalhistas, como os princípios da valorização do trabalho e da justiça social. Fere ainda, os princípios da vedação do retrocesso social, da isonomia, e, da dignidade da pessoa humana, além das disposições contidas no artigo 7º, incisos XIII e XVI, da Constituição da República.

Essas questões encontram-se atualmente em discussão em ações diretas de inconstitucionalidade em tramitação no Supremo Tribunal Federal, que serão abordadas no próximo tópico, juntamente com outros precedentes jurisprudenciais, relacionados à diferentes aspectos dos contratos intermitentes.

4 ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL

A regulamentação do trabalho intermitente prevista pela Lei nº 13.467/17 na tentativa de reduzir a alta taxa de informalidade no país, tornou-se mais uma problemática diante das lacunas trazidas pela lei antes e depois do término da vigência da Medida Provisória nº 808 de 2017.

Os diferentes riscos trazidos pela reforma trabalhista, no que concerne a modalidade, como a precarização do trabalho, a falta de garantias ao trabalhador e a inconstitucionalidade do contrato de trabalho intermitente são questões latentes desde o advento da reforma até os dias atuais.

Diante desse cenário, cabe à jurisprudência acolher e pacificar o melhor entendimento para essas questões, o que ainda não foi feito de forma efetiva, visto se tratar de uma reforma ainda recente. Prova disso foram as recentes decisões em entendimentos opostos proferidas pelo Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais e pelo Tribunal Superior do trabalho, a seguir expostas.

O Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais entendeu ser nulo um contrato de trabalho intermitente celebrado com uma rede varejista de eletrônicos e móveis nos seguintes termos:

[...]

Entende-se, portanto, que o trabalho em regime intermitente é lícito de acordo com a nova legislação, todavia, deve ser feito somente em caráter excepcional, ante a precarização dos direitos do trabalhador, e para atender demanda intermitente em pequenas empresas, sobretudo, não podendo ser utilizado para suprir demanda de atividade permanente, contínua ou regular. Não é cabível ainda a utilização de contrato intermitente para atender posto de trabalho efetivo dentro da empresa. No caso, como se trata de uma companhia aberta de capital autorizado, cujo objeto social inclui o comércio varejista e atacadista, em geral; importação e exportação de produtos; o acondicionamento e a embalagem de produtos entre outros (atos constitutivos - Id. 4d3d43a), entende-se que as funções exercidas pelo reclamante enquadram-se em atividade permanente e contínua da empresa. Do mesmo modo, considera-se que a redação do referido artigo 443, § 3º, da CLT, no sentido de que considera-se trabalho intermitente independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, na realidade se refere à função exercida pelo trabalhador e não ao caráter da atividade em si, termos em que, data maxima venia do entendimento esposado pelo d. juízo de primeiro grau, esta Eg. Turma declarou nula a contratação do reclamante pelo regime intermitente. Reconhecida a nulidade da cláusula contratual relativa à modalidade da prestação de serviços (intermitentes), é despicienda a análise das demais alegações recursais a respeito da matéria. [...] (TRT -MG, Recurso Ordinário: RO 0010454-06.2018.5.03.0097, Relator: Desembargador José Eduardo de Resende Chaves Júnior, DJ: 29/10/2018, Primeira Turma).

Em contrapartida, o Tribunal Superior do Trabalho reformou a decisão do TRT de Minas Gerais e proferiu a seguinte decisão, levando em consideração se tratar de matéria nova de transcendência jurídica (art. 896-A, § 1º, IV, da CLT):

[...]

6. Numa hermenêutica estrita, levando em conta a literalidade dos arts. 443, § 3º, e 452-A da CLT, que introduziram a normatização do trabalho intermitente no Brasil, tem-se como "intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria" (§ 3º). Ou seja, não se limita a determinadas atividades ou empresas, nem a casos excepcionais. Ademais, fala-se em valor horário do salário mínimo ou daquele pago a empregados contratados sob modalidade distinta de contratação (CLT, art. 452-A).

[...]

8. 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, flexibilizando a forma de contratação 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. 9. Nesses termos, é de se acolher o apelo patronal, para restabelecer a sentença de improcedência da reclamatória trabalhista. Recurso de revista conhecido e provido. (TST, Recurso de Revista: RR 0010454-06.2018.5.03.0097, Relator: Ministro Ives Gandra Martins Filho, DJ: 07/08/2019, Quarta Turma)

Outra questão comum, é a demora ou desistência da convocação para o trabalho intermitente, de forma fundada ou não. É o caso do julgado abaixo, do Tribunal Regional do Trabalho de Alagoas, que tem como parte uma loja de departamento nacionalmente conhecida, que, durante a vigência do contrato, cessou as convocações à determinada empregada a partir da ciência de seu estado gravídico.

RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELAS PARTES. APÓS A COMUNICAÇÃO DO ESTADO DE GRAVIDEZ DA EMPREGADA, PRECEDIDA DE CONVOCAÇÕES CONTÍNUAS E COM JORNADA DIÁRIA DE 8H. PREVISÃO EM CONTRATO DE RESCISÃO APÓS UM ANO SEM CONVOCAÇÃO. DANO MORAL CONFIGURADO. MAJORAÇÃO DO VALOR FIXADO CONTRATO DE TRABALHO PARA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS INTERMITENTES. AUSÊNCIA DE CONVOCAÇÃO. O que se extrai dos autos é que a reclamante recebeu duas convocações mensais sucessivas para trabalhar e após informar à

reclamada que se encontrava grávida, não mais recebeu convocação para trabalhar, não tendo a reclamada logrado êxito na sua tentativa de desassociar a cessação das convocações da reclamante da sua condição de gestante. Mantida a sentença no tocante ao reconhecimento do dano moral e do dever de indenizá-lo por parte da reclamada. Enquadrada a ofensa como sendo de natureza grave e majorado o valor da indenização fixada em primeiro grau, levando -se em consideração o fato de que, por se tratar de contrato intermitente e diante da ausência de convocação pela reclamada após a ciência da gravidez da reclamante, esta sequer percebeu salário no período em que estaria usufruindo de estabilidade provisória, tendo seu contrato findado 1 (um) ano após a última convocação, conforme previsto no contrato firmado entre as partes. Recurso patronal não provido. Recurso obreiro provido em parte. (TRT-AL, Recurso Ordinário: RO 0000300-24.2019.5.19.0007, Relator: Desembargador Laerte Neves De Souza, DJ: 07/11/2019, Segunda Turma).

A insegurança do contrato de trabalho intermitente, com a esquivia do empregador a convocar a empregada diante de motivação externa, no caso a gravidez, demonstra um dos pontos controversos da modalidade de contrato intermitente.

O fato de que o empregado fica à disposição do empregador, e que o empregador pode escolher qual empregado convocar ou optar por aquele que lhe seja mais vantajoso, ainda que utilize de argumentos justificativos, demonstra claramente que a relação trabalhista, nesse caso, é muito mais vantajosa para o empregador.

Nesse sentido, tramitam atualmente as seguintes Ações Diretas de Inconstitucionalidade: ADI 5.806 ajuizada em 06/11/2017, ADI 5.826 ajuizada em 23/11/2017, ADI 5.829 ajuizada em 27/11/2017, ADI 5.950 ajuizada em 23/05/2018 e ADI 6.154 ajuizada em 07/06/2019.

O embasamento dessas ações, de modo geral, é de que o contrato de trabalho intermitente é inconstitucional, pois fere princípios fundamentais trabalhistas, como os princípios da valorização do trabalho e da justiça social. Do mesmo modo, fere os princípios da vedação do retrocesso social, da isonomia, e, da dignidade da pessoa humana, além das disposições contidas no artigo 7º, incisos XIII e XVI, da Constituição da República, segundo fundamentação da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.826. (STF, 2019a)

Questionam ainda, o disposto nos artigos 443, caput e parágrafo 3º, 452-A e 611-A, inciso VIII, da Consolidação das Leis do Trabalho, inseridas pela Lei nº 13.467/2017, e, alegam a violação de princípios constitucionais como o do valor social do trabalho e da dignidade da pessoa humana, como faz a ADI 6.154. (STF, 2019b)

Segundo Mattos (2019, p. 80-82), na contramão dessas ações, existem pareceres dos órgãos e poderes como a Presidência da República, a Advocacia Geral da União e a

Procuradoria Geral da República, favoráveis à manutenção e constitucionalidade do Contrato de Trabalho Intermitente previsto pela reforma trabalhista, sob a justificativa da formalização do trabalho, que traz consigo direitos e garantias inerentes. A expectativa é que o STF julgue procedente as ações, com base na alegação de inconstitucionalidade da lei, que traz muito mais supressões do que garantias de direito.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A reforma trabalhista, trazida pela promulgação da Lei nº 13.467/17, positivou, dentre outras disposições, modalidades de trabalho consideradas informais, como o trabalho intermitente, com a finalidade de proteger os direitos do trabalhador e retirá-lo da condição de informalidade.

No entanto, o contrato de trabalho intermitente trouxe muitas dúvidas e incertezas quanto à sua eficácia jurídica e funcionalidade, visto que, demonstra beneficiar majoritariamente os empregadores, com disponibilidade de mão-de-obra dependente de convocação, e deixa o empregado à mercê da vontade do empregador, sem a certeza de que será convocado em algum momento, que ocupará a vaga ou que receberá o mínimo de um salário garantido por lei.

Por esse motivo, essa modalidade de contrato de trabalho é considerada por muitos como inconstitucional, por violar princípios basilares e levar ao retrocesso da legislação trabalhista no que tange os direitos arduamente conquistados pelos trabalhadores ao longo dos anos.

Ainda que não haja uma consolidação do entendimento da jurisprudência, por se tratar de uma modalidade recentemente positivada por meio da reforma trabalhista ocorrida em 2017, encontram-se em tramitação cinco Ações Diretas de Inconstitucionalidade, com expectativa para julgamento ainda no ano de 2020. Desse modo, espera-se que a decisão das ADIs se dê da forma mais favorável ao trabalhador, preservando assim, seus direitos constitucionais e trabalhistas.

REFERÊNCIAS

ALAGOAS. Tribunal Regional do Trabalho, **Recurso Ordinário: RO 0000300-24.2019.5.19.0007**, Relator: Desembargador Laerte Neves De Souza, DJ: 07/11/2019, Segunda Turma. Disponível em: <<https://trt-19.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/786832411/recurso-ordinario-ro-3002420195190007-0000300-2420195190007?ref=serp>>. Acesso em: 10 mai. 2020.

ALVES, Amauri Cesar. **Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica**. TRTMG, Escola Judicial, 2019. Disponível em: <<https://www.trt3.jus.br/escola/download/artigos/Artigo-Amauri-Cesar-Alves-Trabalho-intermitente-e-os-desafios-da-conceituacao-juridica.pdf>>. Acesso em: 29 set. 2019.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 17 set. 2019.

_____. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1 de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 17 set. 2019.

_____. **Lei 10.406**, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. In: Planalto. Legislação. Brasília, 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm>. Acesso em: 17 set. 2019.

_____. **Lei nº 13.467**, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>. Acesso em: 17 set. 2019.

_____. Supremo Tribunal Federal. **ADI 5826**. Relator Ministro Edson Fachin. Brasília, 11 de junho de 2019a. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/diarios/documentos/722149429/andamento-do-processo-n-5826-acao-direta-de-inconstitucionalidade-17-06-2019-do-stf?ref=feed>>. Acesso em: 15 out. 2019.

_____. Supremo Tribunal Federal. **ADI que questiona trabalho intermitente tramita em rito abreviado**. Notícias STF, 2019b. Disponível em:

<<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=416045>>. Acesso em: 15 out. 2019.

BRUM, Amanda Netto. **Uma análise acerca do contrato individual de trabalho**. Âmbito Jurídico, 2012. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-105/uma-analise-acerca-do-contrato-individual-de-trabalho/>>. Acesso em: 14 fev. 2020.

CARVALHO, Ana Amélia Silva. **O contrato de trabalho intermitente**: a contratação limitada à intermitência do serviço. Universidade Federal de Juiz de Fora, 2018. Disponível em: <<https://repositorio.ufjf.br/jspui/bitstream/ufjf/7061/1/anaameliasilvacarvalho.pdf>>. Acesso em: 02 out. 2019.

D'AMORIM, Mariana Correia. **O contrato de trabalho intermitente**. Faculdade de Direito da UFBA, Universidade Federal da Bahia, 2018. Disponível em: <<https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/26304/1/Mariana%20Correia%20D%27Amorim.pdf>>. Acesso em: 14 fev. 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.

MATTOS, Bruno Pires de Oliveira. **A inconstitucionalidade do trabalho intermitente à luz da proteção do trabalhador e dos princípios constitucionais do trabalho**. Universidade Federal Fluminense, 2019. Disponível em: <<https://app.uff.br/riuff/bitstream/1/12862/1/TCC%20TRAB%20INTERMIT%20-%20BMATTOS%20-%20v.%20final.pdf>>. Acesso em: 10 mai. 2020.

MENEZES, Caroline Porsche de. **Contrato de trabalho intermitente**: os impactos da regulamentação nos direitos trabalhistas. Revista do Curso de Direito do Centro Universitário Metodista – IPA, Justiça e Sociedade, v. 3, n.1, 2018, p. 467-513. Disponível em: <<https://www.metodista.br/revistas/revistas-ipa/index.php/direito/article/view/690/627>>. Acesso em: 02 out. 2019.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho. **Recurso Ordinário: RO 0010454-06.2018.5.03.0097**, Relator: Desembargador José Eduardo de Resende Chaves Júnior, DJ: 29/10/2018, Primeira Turma. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/trt-mg-anula-contrato-intermitente.pdf>>. Acesso em: 10 mai. 2020.

NOLASCO, Lincoln. **Contrato de trabalho**. Conteúdo Jurídico, 2014. Disponível em: <<https://www.conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/38040/contrato-de-trabalho>>. Acesso em: 14 fev. 2020.

SANTOS, Valter dos. **Entenda o que é contrato de trabalho intermitente**: hipóteses e vantagens. Jus Navigandi, 2018. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/67765/entenda-o-que-e-contrato-de-trabalho-intermitente-hipoteses-e-vantagens>>. Acesso em: 29 set. 2019.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Recurso de Revista: RR 0010454-06.2018.5.03.0097**, Relator: Ministro Ives Gandra Martins Filho, DJ: 07/08/2019, Quarta Turma. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/742301480/recurso-de-revista-rr-104540620185030097?ref=serp>>. Acesso em: 10 mai. 2020.