

CENTRO UNIVERSITÁRIO TABOSA DE ALMEIDA-ASCES/UNITA
BACHARELADO EM DIREITO

BERIKA HALLY SILVA

DO TRABALHO INTERMITENTE: OS SUBTRABALHADORES

CARUARU

2018

BERIKA HALLY SILVA

DO TRABALHO INTERMITENTE: OS SUBTRABALHADORES

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado ao Centro Universitário Tabosa de Almeida- ASCES/ UNITA, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Oton de Albuquerque Vasconcelos Filho.

CARUARU

2018

BANCA EXAMINADORA

Aprovado em: ____/____/____

Presidente: Prof.

Primeiro Avaliador: Prof.

Segundo Avaliador: Prof.

RESUMO

As recentes reformas trabalhistas, aprovadas pelo Governo Temer em meio a uma instabilidade política econômica, agrediram profundamente o ordenamento jurídico brasileiro. O ímpeto da lei 13.467/2017 que instalou o contrato de trabalho intermitente feriu em especial o núcleo essencial constitucionalmente protegido alterando o direito do trabalho, o judiciário e principalmente a vida do trabalhador e suas conquistas históricas. O trabalho intermitente, objeto de estudo dessa pesquisa, novidade da reforma, precarizou as relações de trabalho motivando insegurança sobre o futuro do trabalhador, com essa nova modalidade institucionalizada. Deste modo, a problemática apresentada na pesquisa visa discutir a desregulamentação do trabalho no Brasil, por intermédio de abusos implantados, aguçando a informalidade, miséria e desigualdade social no país. Para o desenvolvimento desse estudo foi utilizado o método dedutivo, pois partiu de análises gerais em torno do ordenamento jurídico brasileiro, do direito comparado mediante apreciação da legislação da Espanha, Itália e Portugal, para se chegar a uma conclusão que a regulamentação da modalidade de contrato intermitente implantada no país atende a fins meramente ideológicos e vão de encontro com o Estado Democrático de Direito. A partir dessa perspectiva, observou-se a necessidade de aperfeiçoar o contexto do contrato intermitente, sua extensão e seus impactos.

Palavras-Chave: Reforma Trabalhista; Contrato intermitente; Ordenamento Jurídico Brasileiro; Núcleo essencial; desregulamentação do trabalho.

ABSTRACT

The recent work changes, approved by Temer's government amidst an unstable economic policy, deeply harmed the Brazilian legal planning. The impetus of the law 13.467/2017 that installed the intermittent working contract hurt, specially, the constitutionally protected essential nucleus, altering the right to work, the judiciary and, mainly, the life of the worker and their historical achievements. The intermittent work, subject of study of this research, News from the reform, worsened the work relations causing insecurity about the future of the laborer, with this new institutionalized modality. This way, the problem presented in the research hopes to discuss the deregulation of work in Brazil, through implemented abuses, increasing informality, misery and social inequality in the country. For the development of the study the deductive method was used because it stemmed from general analysis of the Brazilian legal planning, of the right compared to the Spanish, Italian and Portuguese legislation, to reach to the conclusion that the regulation of the intermittent contract modality implemented in the country serves merely ideological purposes and goes against the democratic state ruled by law. Stemming from this perspective, the need of perfecting the context of the intermittent contract, its extensions and impacts was observed.

Key words: Work reform; Intermittent contract; Brazilian legal planning; essential nucleus; deregulation of work

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	07
2	TRABALHO INTERMITENTE NA LEGISLAÇÃO DA ESPANHA, ITÁLIA E PORTUGAL.....	09
3	CONTRATO INTERMITENTE NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA.....	17
4	A AFRONTA DO CONTRATO INTERMITENTE PERANTE O NÚCLEO ESSENCIAL DO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO.....	20
	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	26
	REFERÊNCIAS.....	27

1 INTRODUÇÃO

A importância do estudo do contrato de trabalho intermitente nasceu com as alterações da Consolidação da Lei do Trabalho por intermédio da Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, e a implementação do contrato de trabalho intermitente. Esse novo modelo de contrato de trabalho causou profundas mudanças no ordenamento jurídico em relação aos trabalhadores modificando essencialmente o mercado de trabalho.

Por ter sido uma reforma com tramitação rápida observa-se a facilidade de se antever seus impactos. Um dos objetivos deste artigo é expor a modalidade de contrato de trabalho intermitente em outros países, por meio de um estudo sobre suas características e particularidades. Espanha, Itália e Portugal foram os países selecionados para análise desse campo de pesquisa.

Esses três Estados Democráticos adotam o contrato de trabalho intermitente, contudo, são exigidos requisitos mínimos para que o trabalhador sinta-se acobertado pela legislação local, sendo requisitos mais rígidos do que os implementados no Brasil com a reforma. A formalidade nesses três países é mais severa; há uma triagem de quais atividades econômicas serão interessantes para este modelo de contrato; na Espanha e Itália a interferência sindical se faz presente para proteção do labor intermitente; os três países garantem remuneração mesmo para aquele trabalhador que encontra-se inativo.

Ou seja, nesses países observou-se, ao longo do estudo, uma proteção ao trabalhador, produzindo segurança nas relações trabalhistas.

Em seguida, discute-se a implementação da modalidade de contrato de trabalho intermitente no Brasil, seus principais aspectos, características e impactos na vida do trabalhador, com advertências a seus pontos contraditórios aos princípios do direito do trabalho e da Constituição Federal.

A modalidade de contrato de trabalho intermitente foi inserida no artigo 443 da Consolidação das Leis do Trabalho advinda da Lei 13.467/17.

O trabalho intermitente no Brasil será formalizado por meio de contrato escrito contendo especificamente o valor da hora de trabalho; a convocação do trabalhador deverá ser de forma antecipada e no período mínimo de três dias; o trabalhador terá um dia útil para aceitar ou recusar, o seu silêncio presume recusa, entretanto, sendo aceita a convocação, o não comparecimento implicará em multa de 50% (cinquenta por cento) do valor que lhe seria devido; caso a empresa convoque e depois o dispense, também será punida com o mesmo percentual de multa; ao final de cada período trabalhado o trabalhador receberá as parcelas de

suas garantias trabalhistas proporcional ao tempo trabalhado, sendo elas: a remuneração, férias, décimo terceiro salário, adicionais, repouso semanal; depois de um período de doze meses trabalhados, o trabalhador terá direito adquirido, nos doze meses subsequentes, a usufruir de um mês de férias, no qual não poderá ser convocado pelo mesmo empregador.

Essas características do contrato de trabalho intermitente instalam uma desigualdade entre empregado e empregador. Não há proteção para a parte mais frágil da relação. Quaisquer modalidades de trabalho devem garantir condições mínimas de dignidade humana do trabalhador tidas como invioláveis.

E por último, o estudo propõe uma atenção a violação ao núcleo essencial do ordenamento jurídico brasileiro. A constituição de 1988 é democrática, solidária e humanista, o núcleo essencial é fortemente protegido por esse ordenamento. Ao atribuir ao ordenamento jurídico o contrato intermitente percebe-se a inconstitucionalidade da reforma e o grande impacto do retrocesso social. O princípio da proteção ao núcleo essencial do ordenamento jurídico cuida dos Direitos Fundamentais em oposição ao legislador para que impeça que criem leis infraconstitucionais que restrinjam o conteúdo essencial dos preceitos fundamentais e diminuam sua extensão esvaziando assim sua existência.

A partir das considerações expostas é relevante o estudo da modalidade de contrato de trabalho intermitente estabelecida pela Lei 13.467/17.

Para tanto, a forma de abordagem de pesquisa realizada neste artigo será a qualitativa, porquanto, leva em consideração a análise do tema, discursos e decisões recentes acerca da temática. Assim, será discutido a desregulamentação do trabalho no Brasil por meio da implementação do contrato de trabalho intermitente, permitindo uma análise geral do Direito Comparado, mediante apreciação da legislação da Espanha, Itália e Portugal, como também do próprio ordenamento jurídico trazendo suas nuances para uma questão particular vivenciada no Estado Brasileiro.

A regulamentação da modalidade de contrato de trabalho intermitente precisa de aperfeiçoamento para restringir os dispositivos que afetam os direitos dos trabalhadores e preservar os direitos já garantidos pela classe trabalhadora.

2 TRABALHO INTERMITENTE NA LEGISLAÇÃO DA ESPANHA, ITÁLIA E PORTUGAL

Ao analisar o estudo comparativo do contrato intermitente introduzido no Brasil, nova modalidade de trabalho instituída pela reforma trabalhista com a Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, e em outros países verifica-se a contração, o desrespeito e o retrocesso no resguardo do Direito do Trabalho que volta-se ao amparo das normas trabalhistas por intermédio da justiça do trabalho e em nada pode-se igualar com institutos estrangeiros.

Com uma rápida tramitação legislativa evidencia-se que a reforma foi pouco debatida, dando-se pouca atenção ao assunto. Os parlamentares fundamentaram determinadas mudanças em estudos de dispositivos estrangeiros. Contudo, não dispuseram em quais países essa análise foi feita.

A modalidade de trabalho intermitente foi incluída na Consolidação das Leis do Trabalho pelo Art. 452-A:

Art. 452-A. 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.

§ 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

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.

O artigo art. 443, § 3º especifica a modalidade do contrato de trabalho intermitente

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

Desta forma, quaisquer atividade podem migrar para o contrato intermitente, não há limitação a esta modalidade contratual, exceto os aeronáuticos. Salvo este, todos os outros trabalhadores brasileiros podem ser inclusos neste contrato, afetando o direito dos trabalhadores.

Assim, instituído o contrato intermitente no Brasil é evidente que o modelo não reproduz a intenção adotada em outros países, os quais, dão uma maior proteção ao trabalhador, como veremos neste estudo.

Encontra-se a figura do trabalho intermitente em alguns países, como na Espanha, Itália e Portugal. Contudo, em nada se equipara a legislação aplicada no Brasil, a qual não tem em suas peculiaridades uma valorização ao trabalho.

Na Espanha existe uma relação contratual possível de trabalho intermitente, porém as regras não se assemelham ao contrato estabelecido no Brasil.

Estatuto dos Trabalhadores, Lei 2/2015, Artigo 16 estabelece que:

“Artículo 16. Contrato fijodiscontinuo.

1. El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. A los supuestos de trabajos discontinuos que se repitan en fechas ciertas les será de aplicación la regulación del contrato a tempo parcial celebrado por tiempo indefinido.
2. Los trabajadores fijos-discontinuos serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos, pudiendo el trabajador, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción social, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.
3. Este contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo que se establezca y en él deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad, así como sobre la forma y orden de llamamiento que establezca el convenio colectivo aplicable, haciendo constar igualmente, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.
4. Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos, así como los requisitos y

especialidades para la conversión de contratos temporales en contratos fijos-discontinuos.”¹

Algumas características diferencia a relação contratual da Espanha com o Brasil. No Art. 16 do Estatuto dos Trabalhadores, observa-se a regulamentação do trabalho fixo-descontínuo por tempo indeterminado, porém a ênfase está na diferença desta modalidade ser permitida aos serviços que tenham caráter fixo-descontínuos e não se repitam em datas certas, dentro do volume normal da atividade da empresa.

No Brasil ocorre que, não há uma seleção de trabalhos com caráter descontínuos, pois a reforma incorpora qualquer modalidade de serviço para o contrato intermitente, exceto os aeronáuticos. Mesmo naqueles serviços que é incontestável a característica da continuidade para qualidade de um bom serviço, como professores, gerentes, bancários, entre outros, é permitido aderir a categoria.

Além do mais, as regras espanholas dispõe que no caso de trabalhos que se repetem em datas certas faz com que desregulamente o trabalho descontínuo, perde sua característica de descontínuo e adere a forma de contrato de trabalho parcial com duração por prazo indeterminado. Trabalhos que se repetem em datas certas caracteriza a continuidade do serviço corrompendo o papel do trabalho intermitente. As normas brasileiras não faz qualquer menção a este ponto, sendo omissa mais uma vez. Essas incertezas aumentam a insegurança do trabalhador quando sujeito a modalidade do contrato intermitente, já que pressupõe-se que será em grande proporção a contratação de trabalhadores na categoria intermitente porque gera aos empregadores benefícios e os isentam de responsabilidades.

Outra diferença com que o diploma espanhol destaca-se como garantidor dos direitos de seus trabalhadores está no fato de que se faz necessária a presença do sindicato por

¹ "Artigo 16. Contrato Fijo-Descontínuo.

1. O contrato de tempo indeterminado, fixo-descontínuo, deve ser organizado de modo a realizar trabalhos que tenham o caráter de fixo-descontínuo e não se repitam em determinadas datas, dentro do volume normal de atividades da empresa. No caso de trabalhos descontínuos que se repetem em determinadas datas, aplica-se a regulamentação do contrato de tempo parcial, por prazo indeterminado.
2. Os trabalhadores fixo-descontínuo serão chamados na ordem e na forma que é determinado nos respectivos acordos coletivos, podendo o trabalhador, em caso de descumprimento, exigir um procedimento de demissão perante a jurisdição social, iniciando o prazo para o mesmo a partir do momento em que teve conhecimento da falta de convocação.
3. Este contrato deve ser formalizado por escrito no modelo estabelecido e deve incluir uma indicação da duração estimada da atividade, bem como a forma e ordem de recurso estabelecida pela convenção coletiva aplicável, indicando também, de forma aproximada, a jornada de trabalho estimada e sua distribuição horária.
4. Os acordos coletivos de âmbito setorial podem acordar, quando as peculiaridades da atividade do setor, justificá-la, a celebração em tempo parcial dos contratos fixo-descontínuo, bem como as exigências e especialidades para a conversão de contratos temporários em contratos fixo-descontínuo. "

intermédio das Convenções Coletivas de Trabalho, sendo um elo de mediação entre o empregador e o empregado caso existam possíveis descumprimentos do que foi acordado.

Em ambos os países os contratos devem ser celebrados por contrato formal escrito, conseqüentemente essas medidas acabam dando maior garantia ao trabalhador pois não desvaloriza o trabalho humano, porém a Espanha abrange uma maior formalidade e objetividade.

Como meio de formalidade e objetividade, na Espanha existe um modelo de contrato adotado a ser seguido por aqueles que optam por esta categoria. Neste contrato tem que constar expressamente a forma e a ordem de chamamento estabelecida através da convenção coletiva de trabalho, a jornada de trabalho e sua distribuição horária, esses requisitos proporcionam ao trabalhador uma maior organização financeira, laboral, familiar, que causa uma qualidade de vida influenciando no desempenho do trabalho.

No Brasil, o empregador por qualquer meio de comunicação poderá convocar o trabalhador para a prestação do serviço, com pelo menos três dias de antecedência, informando qual será a jornada. Observa-se que aqui o meio de comunicação não é algo pré-estabelecido, nem a jornada e sua distribuição horária. O tempo de serviço será determinado pelo empregador pelo tempo que ele fixar de acordo com as suas necessidades.

Percebe-se que o contrato intermitente no Brasil não corresponde com as normas espanholas. Enquanto no Brasil não houve um cuidado de proteção com o trabalhador, a Espanha afirma-se intercedendo pelos seus laboriosos.

Já na Itália, o Decreto Legislativo 81/2015, art. 13 e seguintes, regulamenta o contrato de trabalho intermitente, ou contrato de trabalho a chamada como é conhecido:

Art.13 Definizione e casi di ricorso al lavoro intermittente

1. Il contratto di lavoro intermittente e' il contratto, anche a tempo determinato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne puo' utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi, anche con riferimento alla possibilita' di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno. In mancanza di contratto collettivo, i casi di utilizzo del lavoro intermittente sono individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. 2. Il contratto di lavoro intermittente puo' in ogni caso essere concluso con soggetti con meno di 24 anni di eta', purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno, e con piu' di 55 anni.

3. In ogni caso, con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente e' ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari. In caso di superamento del predetto periodo il

relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

4. Nei periodi in cui non ne viene utilizzata la prestazione il lavoratore intermittente non matura alcun trattamento economico e normativo, salvo che abbia garantito al datore di lavoro la propria disponibilita' a rispondere alle chiamate, nel qual caso gli spetta l'indennita' di disponibilita' di cui all'articolo 16.

5. Le disposizioni della presente sezione non trovano applicazione ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni.²

O trabalho intermitente na Itália é definido, conforme art.13, § 1º do Decreto 81/2015, como um contrato de trabalho a tempo determinado ou indeterminado, pelo qual, o trabalhador se põe à disposição do empregador, que pode usá-lo de forma descontínua ou intermitente de acordo com as necessidades identificadas por acordos coletivos. Na ausência de negociação coletiva são identificados o trabalho intermitente por decreto do Ministério do Trabalho e das políticas sociais.

Além do mais, no § 2º estabelece que nesta modalidade podem preencher os requisitos os trabalhadores menores de 24 (vinte e quatro) anos, desde que seja concluída até os 25 (vinte e cinco) anos de idade, e com mais de 55 (cinquenta e cinco) anos.

Com exceção dos setores de turismo, empresas que se propõe a serviços endereçados ao público, como exemplo: restaurantes, bares, dormitórios, entre outros, e de espetáculos é permitido que cada trabalhador preste serviço ao empregador apenas por um período total não superior a 400 (quatrocentos) dias dentro de três anos. Caso ocorra desse período ser superior é alterado para tempo integral com duração indeterminada.

² Art.13 Definição e casos de recurso a trabalho intermitente

1. Contrato de trabalho intermitente é o contrato, também por um período fixo, pelo qual um trabalhador se coloca à disposição de um empregador que pode usar seu desempenho de trabalho determinado ou indeterminado de acordo com as necessidades identificadas pelos contratos coletivos, também com referência à possibilidade de realizar os serviços em períodos predeterminados durante a semana, mês ou ano. Na ausência de um acordo coletivo, os casos de uso de trabalho intermitente são identificados por decreto do Ministério do Trabalho e Políticas Sociais.

2. O contrato de trabalho intermitente pode, em qualquer caso, ser celebrado com pessoas com menos de 24 anos de idade, desde que o desempenho do trabalho seja realizado no vigésimo quinto ano e com mais de 55 anos.

3. Em qualquer caso, com exceção dos setores do turismo, do exercício público e do entretenimento, o contrato de trabalho intermitente é admitido, para cada trabalhador com o mesmo empregador, por um período total não superior a quatrocentos dias de trabalho eficaz durante um período de três anos civis. Se o período acima mencionado for excedido, a relação relativa torna-se uma relação de emprego permanente e a tempo inteiro.

4. Nos períodos em que o serviço não é utilizado, o trabalhador intermitente não acumula qualquer tratamento econômico e regulatório, a menos que o empregador tenha garantido sua disposição de responder às chamadas, caso em que ele tem direito à indenização disponibilidade referida no artigo 16º.

5. As disposições desta seção não se aplicam às relações de emprego para as administrações públicas.

Ainda na legislação italiana, em seu § 4º, art. 13 a indenização de disponibilidade, a qual garante ao trabalhador que comprometa-se a responder as chamadas do empregador, como complementa o art. 16 ao estabelecer que a medida da indenização mensal de disponibilidade, divisível em cotas horárias, é determinado por convenções coletivas e não é em qualquer caso, inferior ao montante fixado pelo decreto do Ministro da Trabalho e Políticas Sociais, após consulta aos sindicatos.

Então, é devido ao trabalhador o pagamento das horas efetivamente prestadas de serviço, além de um valor por disponibilidade do chamado. Porém, o empregador não se encontra obrigado a pagar o subsídio de disponibilidade se houver indisponibilidade temporal por parte do trabalhador. Essas características do contrato intermitente na Itália se distingue do contrato intermitente no Brasil. Observa-se nitidamente a longitude dos preceitos da legislação italiana com a reforma da CLT.

O art. 17 da referida lei italiana estabelece os princípios da não discriminação entre o trabalhador intermitente e os demais. Não pode o trabalhador ser tratado com inferioridade por ser intermitente. Para os períodos trabalhados e em igualdade de funções, não poderá ocorrer um tratamento econômico e normativo menos favorável a respeito do trabalhador de mesmo nível. Continuando no § 1º, o tratamento econômico, normativo e previdenciário do trabalhador intermitente deve ser proporcional em razão da prestação laborativa efetivamente desenvolvida.

Verifica-se na lei italiana que o assunto transcorreu de maneira mais aprofundada, precisa, em confrontação com as reformas aprovadas, em vista disso, há na Itália expressas vedações legais em que não se pode permitir o contrato intermitente. Veda-se a contratação de trabalhadores intermitentes para substituir trabalhadores em greve; servir a unidades de produção em que houver dispensa coletiva nos seis meses antecedentes; quando houver suspensão das relações de trabalho e quando, salvo acordos sindicais, existir redução nas horas trabalhadas.

Quanto ao mais, nos requisitos formais, exige-se forma escrita para realização do contrato.

Por meio desse estudo comparativo, depreende-se que o contrato intermitente na Itália é distinto das normas previstas no Brasil, reafirmando que a flexibilização dos direitos trabalhistas em nada contribui para o progresso econômico e a diminuição do desemprego no país.

O Trabalho intermitente em Portugal é elogiado por alguns doutrinadores e juristas como o ministro do TST Aloysio Corrêa da Veiga, o ministro explana ser necessário recorrer ao direito comparado, buscando nos inspirar nas boas experiências nesse campo. Ele cita

Portugal, o qual adota o contrato intermitente, porém exige contrato por escrito, com prazo determinado e com todas as obrigações decorrentes do trabalho sazonal. O tempo de inatividade é remunerado, conforme ajustado em acordo, ou, pelo menos, em 20% do salário da época de atividade. Acrescentou ainda, o ministro, que não pode haver o abandono total do trabalhador no período de “entressafra”.

Distintamente como ocorre no Brasil com a lei da reforma, em Portugal o trabalho intermitente foi respeitosamente regido, notado os cuidados que precisaria quando adotada a modalidade de trabalho intermitente.

Os portugueses são amparados pela legislação, impondo ao empregador a anulação do contrato de trabalho intermitente caso não obedeça as formalidades adequadas. Além do mais, só se adequa a essa modalidade os serviços prestados a empresas que a atividade tenha caráter descontínuo. Ainda, divergindo significativamente das normas brasileiras, prevê que o empregador tem o dever de pagar ao trabalhador um percentual mínimo de 20% (vinte por cento) durante o tempo em que este encontra-se inativo, no contrato deve conter um número anual mínimo de horas que o empregado terá de ser acionado pela empresa empregadora.

A modalidade de serviços prestados como contrato intermitente no Brasil não se iguala a legislação portuguesa, a qual salvaguarda o trabalhador intermitente. Desta forma, a finalidade da mudança na legislação brasileira de obter bons resultados significativos na economia diverge da proteção que diz amparar o trabalhador, apenas, destacando numerosos os interesses da figura do empregador que já engloba uma classe em posição hierarquicamente superior em relação ao trabalhador.

É notório que a regulamentação do trabalho intermitente advindo da reforma trabalhista brasileira não se apoia nas legislações estudadas da Espanha, Itália e Portugal.

Esses países adotam a modalidade de contrato intermitente, contudo são exigidos requisitos, entre os quais, ser admissível apenas em determinadas atividades laborais que demandam está especialidade. Entretanto, no Brasil não existe uma triagem de quais atividades econômicas serão interessantes para este modelo de contrato, podendo ser incorporado a quaisquer serviços.

Nesse estudo, observou-se que entre os países, ora em discussão é imprescindível a forma escrita, porém nos países europeus a formalidade é mais rígida, pois no contrato de trabalho intermitente afirmado entre empregador e empregado exige-se a quantidade de horas mínimas trabalhadas, proteção sindical e remuneratória, além de estabelecer quais atividades devem aderir a modalidade intermitente.

Inexiste no ordenamento jurídico brasileiro interferência sindical prejudicando ainda mais a natureza do trabalho intermitente, na Itália e Espanha a interferência sindical é regida pelas normas protetoras dos trabalhadores, que dão uma importância devida a esse aspecto em dessemelhança ao Brasil.

Enfim, há uma diversidade gritante entre os países de Itália e Portugal em confronto com o Brasil. Quando se trata da remuneração do trabalhador intermitente que encontra-se inativo, porém a disposição do empregador, esses países garantem mesmo em um percentual menor a remuneração desse trabalhador. O Brasil não prever nenhuma norma neste sentido, ao contrário, em seu art. 452-A, §5º estabelece que no período de inatividade não será considerado tempo a disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes e mais, caso o trabalhador falte por motivos injustificáveis deverá pagar uma multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que lhe seria devida.

Sem dúvidas os artigos 443 e 452-A da CLT não destina proteção para o trabalhador, recaindo sobre o trabalhador o risco da atividade econômica da empresa, princípio da alteridade, defendido pelo direito do trabalho. Não gera criação de empregos, pois mesmo que as estatísticas contabilizem pessoas empregadas, essas estarão apenas contratadas, porém inativas e sem remuneração caso o empregador passe um longo período sem as convocar, desvalorizando a mão de obra e produzindo insegurança nas relações trabalhistas futuras.

3 CONTRATO INTERMITENTE NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

A reforma trabalhista, advinda da Lei 13.467/17, implementada no momento de instabilidade econômica e governamental ocasionou a flexibilização do direito do trabalho. Uma tramitação rápida da reforma trabalhista no congresso com a inexistência de debates públicos trouxeram impactos nas normas protetivas dos trabalhadores.

O artigo 443 da Consolidação das Leis do Trabalho, § 3º prevê:

Art. 443. 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

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria

A reforma trabalhista instituiu o contrato intermitente, novidade no Brasil. No entanto, já implementado por outros países como Portugal, Espanha e Itália, presentemente já analisado neste estudo, porém, nesses países há várias divergências em comparação a Lei 13.467/17.

O contrato de trabalho intermitente caracteriza-se pela flutuação do trabalhador, em que mesmo ele dispondo de um contrato de trabalho poderá encontrar-se entre períodos de atividade e outros de inatividade, nesse tempo inativo o trabalhador não tem direito a receber salário.

Destarte, nessa modalidade o empregador pagará somente o intervalo de tempo trabalhado. A Consolidação das leis do Trabalho em seu artigo 4º estabelece que:

Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

Houve com a implementação do contrato intermitente relativização do tempo à disposição, pois conforme o art. 4º da CLT esse tempo a disposição do empregado sempre foi remunerado.

Com isso, o princípio da alteridade, destacado pelo direito do trabalho, é ferido dado que a empresa transfere ao trabalhador os efeitos do risco empresarial, pois, como defende o princípio da alteridade, a empresa é quem deve responder pelos riscos.

O empregador passou a ser beneficiado com esta nova modalidade, tem ele a faculdade de contratar um empregado e só designá-lo quando houver uma maior demanda na empresa deixando de contratar trabalhadores por uma jornada de trabalho de oito horas diárias e quarenta

e quatro semanais. Acionando o trabalhador apenas nas horas desejadas o empregador pagará ao trabalhador apenas as horas trabalhadas.

Em contraponto, o lapso de tempo a disposição do empregador, em aguardo de ordem de chamamento, de acordo com o novo dispositivo da Consolidação das Leis Trabalhistas, o trabalhador não receberá, o seu tempo à disposição do empregador não contabilizará para efeitos de remuneração.

Ou seja, o trabalhador mesmo tendo um contrato de trabalho ativo, irá trabalhar apenas conforme a demanda da empresa que poderá variar de tempo. Por exemplo, em um mês o empregado poderá ter trabalhado apenas duas horas ou quarenta horas, pois a lei 13.467/17 permitiu a prestação do serviço com alternância de períodos, mas não estipulou um prazo mínimo, um limite que deverá a empresa cumprir convocando o empregado.

Quem sofre as consequências são os trabalhadores, seguindo a lógica de não ser estabelecida ao trabalhador uma jornada de trabalho e apenas ser chamado quando da demanda da empresa, ocorrerá meses em que receberá menos que um salário mínimo para subsistência, não podendo planejar-se passando por graves necessidades básicas.

A contrariedade no contrato de trabalho intermitente se faz quando a lei não exige exclusividade do trabalhador, porém há uma vinculação entre o empregado e determinada empresa impossibilitando outros vínculos de trabalho, pois a todo momento o trabalhador estará à disposição da empresa contratante, com horário reservado, porém inativo.

O § 3º do artigo 452-A traz a possibilidade de recusa da oferta pelo trabalhador e que não descaracteriza a subordinação para fins de contrato. Em uma relação trabalhista o trabalhador é a parte mais frágil, é opcional a ele aceitar ou não, mas é dificultoso ao trabalhador se negar a trabalhar pois virão consequências dessa atitude, como por exemplo a não convocação futura pela empresa, já que neste momento o trabalhador encontrou-se em estado de recusa.

A convocação será por qualquer meio de comunicação eficaz, informando qual será a jornada, com pelo menos, três dias de antecedência, conforme § 1º do artigo 452-A, ainda no § 2º o trabalhador terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se no silêncio a recusa. E acrescenta o § 4º que, aceita a oferta de 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.

O contrato de trabalho intermitente provoca circunstâncias dificultosas no direito do trabalho. Se a empresa convoca o trabalhador apenas na demanda está transferindo os riscos

para ele. Há uma insegurança trabalhistas, pois quando a empresa não precisar não irá pagar salário, porém com o empregado engessado àquela situação acontece uma transferência dos riscos da empresa para o trabalhador.

Além do mais, o contrato de trabalho intermitente pode ser utilizado para quaisquer tipos de atividades, professor, bancário, médico, garçom, exceto os aeronautas que é a única classe não abrangida pela modalidade intermitente, entre tantas outras profissões. Existem atividades que necessitam do princípio da pessoalidade, defendido pelo direito do trabalho. No Brasil o contrato intermitente torna-se algo sem ideologia, frágeis requisitos, condições e exigências mínimas para o empregador.

O contrato intermitente implantado no Brasil com a reforma da legislação trabalhista deve ser formalizado por meio de contrato escrito; a convocação do trabalhador deve ser com antecedência mínima de três dias; contudo o trabalhador terá um dia útil para aceitar ou recusar, o seu silêncio presume recusa, aliás, caso aceite a convocação e não compareça pagará multa de 50% (cinquenta por cento), caso a empresa convoque e depois a dispense também será punido com o mesmo percentual de multa; ao final de cada período trabalhado receberá as parcelas proporcionais ao tempo em que trabalhou, sendo elas: remuneração, férias, décimo terceiro salário, adicional legal, repouso semanal remunerado. Depois de um período de doze meses trabalhados, o trabalhador terá direito a um mês de férias no qual não poderá ser convocado pelo mesmo empregador.

Sem dúvidas a reforma com a modalidade de contrato de trabalho intermitente mexeu com a visão do direito do trabalho, o poder judiciário, e com toda evidência, na vida do trabalhador, o qual irá arcar com todos os riscos alcançados por essa mudança rude. Espera-se discussões doutrinárias e jurisprudenciais para amenizar os efeitos.

4 A AFRONTA DO CONTRATO INTERMITENTE PERANTE O NÚCLEO ESSENCIAL DO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

O princípio da proteção ao núcleo essencial do direito fundamental consiste no fato de uma lei infraconstitucional não poder limitar um direito fundamental ao ponto de evacuá-lo inteiramente do ordenamento jurídico e comprometer sua eficácia mínima de um modo que não mais se constitua um direito fundamental.

Com isso, o princípio da proteção ao núcleo essencial do ordenamento jurídico cuida dos Direitos Fundamentais em oposição ao legislador para que o impeça de criar leis infraconstitucionais que restrinjam o conteúdo essencial dos preceitos fundamentais e diminuam sua extensão, esvaziando sua existência.

Na Espanha, a Constituição de 1978 determinou expressamente em seu artigo 53 que “os direitos e liberdades reconhecidos no Capítulo II do presente título vinculam todos os poderes públicos. Somente por lei, que em todos os casos deve respeitar seu conteúdo essencial, poderão ser regulados esses direitos e liberdades”. Na Constituição Portuguesa de 1976 também há uma proteção ao referido princípio ao instituir que “as leis restritivas de direitos, liberdades e garantias têm de se revestir de caráter geral e abstrato e não podem ter efeito retroativo nem diminuir a extensão e o alcance do conteúdo essencial dos preceitos constitucionais”

No Brasil, a Constituição Federal de 1988 não faz menção expressa à proteção ao núcleo essencial dos direitos fundamentais. Contudo, implicitamente, os protegem quando em seu artigo 60, § 4º, inciso IV determina que não será objeto de deliberação a proposta de emenda tendente a abolir os direitos e garantias individuais, neste dispositivo observa-se a importância do princípio da preservação do núcleo essencial dos direitos fundamentais, pois afasta a hipótese do direito fundamental ser esvaziado em sua essência.

O princípio da dignidade da pessoa humana assegura o mínimo existencial necessário ao homem, tendo, portanto, direito de levar uma vida digna de seres humanos.

De acordo com Fernando Ferreira dos Santos:

A proclamação do valor distinto da pessoa humana teve como consequência lógica a afirmação de direitos específicos de cada homem. A dignidade da pessoa humana é, por conseguinte, o núcleo essencial dos direitos fundamentais, a fonte ética, que confere unidade no sentido, de valor e de concordância prática ao sistema dos direitos fundamentais. (SANTOS, 1999, p.97-98)

Sendo o principal objetivo deste princípio, a garantia de um núcleo essencial para os direitos fundamentais bloqueia qualquer possibilidade que seu núcleo essencial seja eliminado, orientando o legislador e estipulando um limite de atuação.

O direito do trabalho confere uma segurança mínima ao trabalhador para que este, sujeito de direitos e obrigações, afirme-se perante a sociedade capitalista, sendo-lhe assegurado medidas mínimas de justiça social afim de fazer com que o trabalhador sinta-se acobertado pelo pacto constitucional.

A reforma trabalhista, com a publicação da lei 13.467/17, trouxe diversas mudanças no Direito do Trabalho, uma delas foi a inovação do instituto do contrato intermitente que é um flagrante à inconstitucionalidade ferindo o núcleo essencial dos direitos fundamentais na vida do trabalhador.

Houve com a reforma, em especial no artigo 443 da Consolidação das Leis do Trabalho que refere-se ao contrato de trabalho intermitente, uma deturpação de direitos.

“Sabe que não possui respaldo constitucional ou apoio democrático para realizar as medidas de supressão de direitos trabalhistas e, então, deixa todo o pudor de lado e adota a estratégia de passar como um trator por cima da classe trabalhadora” (MAIOR, 2017. p. 213).

Este novo contrato de trabalho intermitente fere todo um histórico de políticas sociais obtidas pela classe trabalhadora e passa a tutelar apenas o capitalismo. Portanto, os trabalhadores conviverão com a insegurança do mercado de trabalho e a precarização da mão de obra.

Evidencia-se na modalidade de contrato intermitente a diminuição dos direitos dos trabalhadores em contraposição à valorização do capital.

A flexibilização do núcleo essencial do ordenamento jurídico em face dos cidadãos obreiros “beneficia expressivamente a produção da mais-valia, em todos os ramos produtivos” (ANTUNES, 2015, p.12). Na trajetória dos fatos, este sistema econômico, baseado na legitimidade dos bens privados, em que o capital está concentrado nas empresas privadas ou indivíduos que contratam mão de obra em troca de salário, sempre foi de encontro à Consolidação das Leis Trabalhistas, usando do seu poder econômico e político que indiscutivelmente abrange maior força e meios para conseguir facilidades em benefício próprio auferindo uma dimensão na deforma de direitos fundamentais garantidos pela Carta Magna.

De acordo com Delgado:

“...são quatro os princípios constitucionais afirmativos do trabalho na ordem jurídico-cultural brasileira: o da valorização do trabalho, em especial do emprego; o da justiça social; o da submissão da propriedade à função

socioambiental; e o princípio da dignidade da pessoa humana” (DELGADO, 2007, p. 15).

Segundo Delgado, a constituição reafirma o direito do trabalho na ordem jurídica por quatro princípios: a valorização do trabalho, o trabalho quando digno e reconhecido pelos empregadores, os quais não massacraram as normas trabalhistas, representa o desenvolvimento humano na grandeza de valores compartilhados em experiências históricas na construção de grupos e populações, interferindo na dimensão cultural e desenvolvimento da humanidade; justiça social, para que o princípio da justiça social possa se aplicar às relações trabalhistas é necessário que a democracia seja concretizada, quando há a precarização da mão de obra deixa-se de lado a afirmação da cidadania social e gera-se apenas riquezas concentradas nas mãos de poucos em desfavor do trabalhador, só com fidelidade à Carta Maior alcança-se a realização do bem estar social por intermédio da dignidade da pessoa humana; o da submissão da propriedade à função socioambiental; e o princípio da dignidade da pessoa humana, princípio este basilar de todo ordenamento jurídico.

A Constituição Cidadã de 1988 tem como fundamentos a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (artigo 1º, incisos II, III e IV), ainda no artigo 7º elenca o direitos fundamentais, ou seja, essenciais, indispensáveis à vida do trabalhador e o seu caput eleva o princípio protetor do trabalhador no momento em que estabelece que são direitos dos trabalhadores o que visem à melhoria de sua condição social.

Não concluindo apenas com esses artigos protetivos acima elencados, a Carta Cidadã em seu artigo 170, título VII, no capítulo I, em tratando dos princípios gerais da ordem econômica, que funda-se na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, assegura a todos a existência digna, conforme os ditames da justiça social em busca do pleno emprego e novamente no artigo 193 reforça a intenção do legislador que a ordem social tenha como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça social.

Esses são dispositivos protegidos pela Carta Democrática de 1988, os quais o legislador não respeitou quando promulgado o contrato intermitente pela Lei 13.467/17.

A reforma inviabilizou preceitos fundamentais, com isso houve a precarização dos meios de contratação de trabalhadores, portanto em nada contribuirá no que diz respeito ao incremento de emprego no país como alegado pelos legisladores. Aos que apoiaram a reforma degusta-se o retrocesso da democracia tão estimada pela Constituição vigente.

Alguns reformistas defenderam a ideia de regulamentação do trabalho informal. Com a implementação do contrato de trabalho intermitente o trabalhador informal, que já não usufruía de meios dignos de condições de trabalho, garantias devidas e bem estar social, permaneceu

sendo lesado, o empregador continuou abstraindo-se de seus deveres. Porém, com a reforma estes não serão mais penalizados por seus atos ilegais, por descumprir a Constituição e a Consolidação das Leis Trabalhistas, pois o legislador se encarregou de legalizar todas as inconstitucionalidades cometidas pelos empregadores que permanecem a contratar precariamente.

A integridade na busca do emprego deve ser amparada pela Constituição. Não deve o legislador apenas preocupar-se com altas taxas de desempregos, pois emprego sem qualidade mínima de vida, sem direitos preservados, preenche estatísticas, porém a qualidade de vida precária, miserável de uma nação por si só denuncia os índices de pobreza.

José Afonso da Silva sustenta que:

Portanto, a dignidade da pessoa humana não é uma invenção constitucional, pois ela é um desses conceitos a priori, um dado preexistente a toda experiência especulativa, tal como a própria pessoa humana. A Constituição, reconhecendo a sua existência e a sua eminência, transformou-a num valor supremo da ordem jurídica, quando a declara como um dos fundamentos jurídicos da República Federativa do Brasil constituída em Estado Democrático de Direito. (SILVA, 1998, p. 91).

O emprego digno engloba preceitos constitucionais, não fere o núcleo essencial, protege direitos subjetivos dos trabalhadores. Para ser considerado um emprego amparado pela Constituição deve garantir a dignidade da pessoa humana; os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, conforme a Constituição em seu artigo 1º, inciso III e IV; ainda, os arrolados no artigo 7º dentre os quais, inciso IV, salário mínimo; jornada de trabalho, inciso XIII; férias, inciso XVII; todos da Constituição Federal de 1988.

A dignidade da pessoa humana tem como pilar, entre outros, salário mínimo que supre as necessidades básicas do trabalhador e de sua família. Por ser um direito fundamental social o Estado deve garantir ações positivas por categorizar direito de segunda geração.

Os comandos imperativos da Carta Magna, no que se refere aos direitos sociais consagrados, foram desrespeitados com o implemento do contrato intermitente, no momento em que garante ao trabalhador contrato de trabalho, porém não lhe assegura um mínimo existencial para seu meio de sobrevivência, podendo sua remuneração variar conforme as necessidades do empregador. Estabelece o artigo 443, § 3º

Art. 443. 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.

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

Um empregado vinculado ao trabalho intermitente não pode confiar-se ao final de cada mês em receber sua remuneração para seu mínimo existencial, pois encontra-se a mercê de uma contraprestação que talvez não ocorra, mesmo tendo esse trabalhador vários vínculos empregatícios.

“Na caracterização do salário comparecem seus elementos essenciais, definitórios, elementos sem os quais o salário não se configuraria. Mas, vai-se além disso, integrando também na caracterização os elementos que, embora não despontando como essenciais, imprimem marca relevante ou diferenciadora à estrutura e dinâmica da figura do salário”. (DELGADO, 2002, p. 65-66)

Maurício Goldinho Delgado, em sua obra “Salário: Teoria e Prática” expõe o caráter contraprestativo do trabalho. “O salário é contraprestativo em face do contrato – em face da existência do pacto e da relação empregatícia -, uma vez que ele não é, necessária e diretamente, retributivo do efetivo trabalho prestado” (DELGADO, 2002, p. 67.)

Além da importância da contraprestação do salário mínimo, Maurício Goldinho Delgado, entre outras características, também descreve o salário pelo seu caráter alimentar por se obter com o trabalho prestado o alcance dos meios de vida e subsistência.

O salário mínimo digno é um direito garantido a todo trabalhador, por ser uma contraprestação ao labor que dê ao cidadão a perspectiva de buscar seus anseios, suas necessidades pessoais e familiares e conseqüentemente efetivar o princípio da dignidade da pessoa humana previsto na Constituição Federal de 1988.

Além do mais, para acrescentar a desarmonia com as normas fundamentais o § 5º do artigo 452-A da CLT em seu texto dispõe que o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o empregador prestar serviços a outros contratantes.

“Nos períodos de interrupção da prestação de serviço (ou interrupção contratual) mantém-se a regular obrigação do empregador de pagamento salarial, embora esteja temporariamente sustada a obrigação obreira de prestação laborativa”. (DELGADO, 2002, P. 67).

O inciso XIII do artigo 7º da Carta Magna garante que a jornada de trabalho é um direito fundamental dos trabalhadores. A jornada de trabalho é caracterizada pela condição do trabalhador estar à disposição do empregador mesmo que inativo, aguardando ordens.

A lei infraconstitucional 13.467/17 infringe o núcleo essencial do ordenamento jurídico brasileiro. No contrato intermitente além de não considerar o tempo à disposição do empregador como tempo de serviço, permite prestar serviços a outros contratantes.

As férias são mais um dos direitos fundamentais amparados pelo inciso XVII do artigo 7º da Constituição Federal que ofende o trabalhador perante os seus direitos na modalidade de contrato intermitente:

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

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

Também no § 9º do artigo 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho prevê:

Art. 452-A. 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.

§ 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.

O legislador não preocupou-se com a saúde psíquica e física do trabalhador, pois o direito às férias contempla o descanso devido do trabalhador depois do período aquisitivo de trabalho árduo. As férias envolvem a relação familiar e social, inclui o lazer, a recuperação de suas forças despendidas, com isso, a diminuição de acidentes e doenças ocupacionais.

O intervalo temporal remunerado consiste em o trabalhador poder sustar o fornecimento do serviço e sua disponibilidade perante o empregador. Contudo, os subtrabalhadores que experimentarem altos e baixos períodos contraprestativos por intermédio do contrato de trabalho intermitente não se atreverá a dispor desse descanso para inserção familiar, comunitária e política, com isso poderá se efetivar ou não o gozo de férias.

A Carta Maior de 1988 que o Brasil adotou é democrática, solidária e humanista. O núcleo essencial dos direitos fundamentais é fortemente protegido por esse ordenamento. Incorporando ao ordenamento jurídico uma lei infraconstitucional, Lei 13.467/17, onde regulamenta o contrato de trabalho intermitente, que por sua vez, vai de encontro ao que preconiza a Constituição Federal, observa-se a inconstitucionalidade da reforma trabalhista e o grande impacto negativo no progresso social.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Buscou-se neste estudo analisar a reforma trabalhista, Lei 13.467/2017, que alterou profundamente o ordenamento jurídico nas relações de trabalho no Brasil. O contrato de trabalho intermitente foi a matéria primordial para o desenvolvimento desta pesquisa. O qual demonstrou grande incompatibilidade com o cenário trabalhista brasileiro, caso não haja modificações em seu texto de lei, que respeitem a Constituição Federal, suas consequências serão gravíssimas, apresentando um quadro desfavorável à massa trabalhadora.

Da forma que foi instalado o contrato de trabalho intermitente, repleto de normas contrárias à Carta Magna, as garantias dos trabalhadores sofreram alterações de forma negativa, trazendo inúmeras desvantagens, perdas de direitos. Porém, beneficiaram as empresas com a desvalorização da mão de obra e com as não obrigatoriedades dos empregadores para com os empregados, anteriormente previstas em lei. Desse modo, observa-se um retrocesso histórico dos direitos trabalhistas já implantados pela Constituição Federal.

O modelo adotado pelo Brasil não se iguala aos implantados em diplomas estrangeiros, Espanha, Itália e Portugal, enquanto esses países usam de métodos para proteger a relação de contrato de trabalho, no Brasil o núcleo essencial dos direitos fundamentais sofreu forte ataque com a inovação do contrato de trabalho intermitente.

A solução para banir agressões às garantias trabalhistas parte da própria Constituição Federal a qual foi agredida pela reforma trabalhista. Assim sendo, cabe aos interpretes das normas preservar os direitos adquiridos, ao longo da história, pelos trabalhadores que é a parte mais fraca da relação trabalhista.

REFERÊNCIAS

- ALEXY, Robert. **Direitos Fundamentais, Ponderação e Racionalidade**. Tradução: Luís Afonso Heck. Revista de Direito Privado. São Paulo, n. 24, 2005
- ANTUNES, Ricardo. **A sociedade da terceirização total**. Revista ABET, Paraíba, v.14, n.1, jan/jun 2015.
- ANTUNES, Ricardo (Org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.
- ARANTES, Delaíde Alves Miranda; LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro. Em defesa da Justiça do trabalho, do direito do trabalho e da CLT: os ataques e as ameaças da reforma trabalhista. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 83, n. 1, p. 89-113, jan./mar. 2017.
- BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 19. ed. São Paulo: Malheiros, 2006.
- BRASIL. Constituição(1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 02 fev. 2018.
- BRASIL, SENADO. FERRAÇO, Ricardo. **Parecer nº, de 2017 da Comissão de Assuntos Econômicos**, sobre o Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n.º 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: Acessado em 23/06/2017.
- BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Decreto-lei n.º 5.452, de 1de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, RJ, 09 ago. 1943. Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 20 set. 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16.ed. São Paulo: Ltr. 2017b.

DELGADO, Maurício Godinho. Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**. Espírito Santo: Vitória, n.2, 2017c.

DELGADO, Maurício Godinho. **Salário: Teoria e Prática**. 2ª ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2002.

DIEESE. **A Reforma Trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil**. São Paulo: DIEESE, maio 2017. (Nota Técnica, 178).

ITÁLIA, **Ministerio del Lavoro e dele Politiche Sociali**. Disponível em:<<https://www.cliclavoro.gov.it/NormeContratti/Pagine/Contratto-de-lavoro-intermittente-o-achiamata.aspx>>. Acesso em 21/01/2018.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **A Supersubordinação: Invertendo-se a lógica perversa da desconstituição de direitos trabalhistas**. Disponível em:< http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_78/jorge_luiz_souto_maior.pdf>. Acesso em: 20 set. 2017.

PORTUGAL, Lei 7/2009, de 12 de fevereiro – **Código do Trabalho de Portugal**. Disponível em:<http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_estrutura.php?tabela=1047&nvers>. Acesso em 14/12/2017. OHIO LAWS AND RULES. Disponível em <http://codes.ohio.gov/oac/123:1-47-01>. Acesso em 15/12/2017

SCHWARTZ, Ari et al. **DC Jobs with Justice, Unpredictable, Unsustainable: The Impact of Employers' Scheduling Practices in D.C.** Disponível em: http://www.dcjwj.org/wpcontent/uploads/2015/06/DCJWJ_Scheduling_Report_2015.pdf. Acesso em 20/12/2017

SANTOS, Fernando Ferreira. **Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana**. Fortaleza: Celso Bastos, 1999.

SILVA, José Afonso da. **Aplicabilidade das Normas Constitucionais**. 3ª ed. São Paulo: Malheiros, 1998.