



CENTRO UNIVERSITÁRIO LEÃO SAMPAIO  
CURSO DE DIREITO

ANTONIO REGINALDO SARAIVA FRANCO

**IMPACTOS PRODUZIDOS PELA REFORMA TRABALHISTA NOS CONTRATOS  
INDIVIDUAIS INTERMITENTES**

JUAZEIRO DO NORTE  
2018

ANTONIO REGINALDO SARAIVA FRANCO

**IMPACTOS PRODUZIDOS PELA REFORMA TRABALHISTA NOS CONTRATOS  
INDIVIDUAIS INTERMITENTES**

Monografia apresentada à Coordenação do curso de Graduação em Direito do Centro Universitário Dr. Leão Sampaio, como requisito para a obtenção do grau de bacharelado em Direito.

Orientador: Prof. Francisco Ercílio Moura

JUAZEIRO DO NORTE

2018

ANTONIO REGINALDO SARAIVA FRANCO

**IMPACTOS PRODUZIDOS PELA REFORMA TRABALHISTA NOS CONTRATOS  
INDIVIDUAIS INTERMITENTES**

Monografia apresentada à Coordenação do  
Curso de Graduação em Direito do Centro  
Universitário Dr. Leão Sampaio, como requisito  
para a obtenção do grau de bacharelado em  
Direito.

Orientador: Prof. Francisco Ercílio Moura

Data da aprovação \_\_/\_\_/\_\_

Banca Examinadora:

---

Prof. ° Dr. Francisco Ercílio Moura  
Orientador

---

Prof. ° Me. Cristóvão Teixeira Rodrigues Silva  
Examinador 1

---

Prof.° Dr. Francisco Páblo Feitosa Gonçalves  
Examinador 2

JUAZEIRO DO NORTE- CE  
2018

*Dedico este trabalho a todos que direta ou  
indiretamente contribuíram durante toda jornada da  
minha formação acadêmica.*

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a todos que contribuíram e me apoiaram, durante todo o processo da minha formação acadêmica, em especial:

A Deus, pelo dom da vida, a quem tudo devo.

Aos meus pais, pelas dificuldades e sacrifícios que enfrentaram por mim, pela forma que me conduziram atentamente no caminho do bem, do amor e da justiça, pelo esforço, a dedicação e a disciplina presentes constantemente na formação da minha personalidade, por me mostrarem através do exemplo, da boa conduta, da ética e da moral, uma base sólida, na construção da minha cidadania, imprimindo com muito respeito, o amor a Deus e ao próximo.

A minha esposa e aos meus filhos, por sempre acreditar, me impulsionar, encorajar e me compreender nos momentos difíceis da jornada, com muito amor e com palavras incentivadoras, não me deixando desistir nunca. São eles a minha base, o meu sustentáculo maior, em quem deposito toda confiança no enfrentamento dos problemas do dia a dia e me transmitirem a segurança necessária para continuar a luta na busca dos meus objetivos, dos meus sonhos, das minhas realizações sejam elas quais forem, em todas as decisões tomadas em minha vida.

A todo corpo docente, na pessoa dos meus professores, pois sem a colaboração deles, jamais chegaria a este resultado acadêmico.

Ao meu orientador, Prof. Francisco Ercílio Moura, por seu papel fundamental na elaboração deste trabalho.

Aos meus colegas, pela disponibilidade, dedicação e companheirismo que sempre tiveram em me auxiliar em vários momentos durante todo percurso da jornada acadêmica.

## RESUMO

Objetivamos investigar os impactos e as implicações produzidas pela Reforma Trabalhista, mediante alteração de artigos já existentes e outros novos inseridos na CLT, dando ênfase principalmente à contratação individual intermitente, inclusive princípios constitucionais, que também foram alterados neste contexto. Antes mesmo de ingressar no problema propriamente dito, explanamos nossa reflexão, de forma sucinta, sobre a evolução diacrônica do Direito do Trabalho no Brasil, a partir da sua origem histórica, se estendendo literalmente até os dias atuais, com aprovação da “Reforma Trabalhista” lei nº 13.467/2017. Ressaltamos as fontes trabalhistas em sua abstração, sua exteriorização ou corporificação da norma, os princípios como vetores ou bases norteadoras da aplicabilidade do Direito Trabalhista e também os mais diversos conceitos, posicionamentos, discussões e entendimentos de alguns doutrinadores a respeito do Direito do Trabalho no Brasil. Os impactos e as implicações pertinentes aos direitos adquiridos, supressão desses direitos contratuais na modalidade de contratos individuais intermitentes inclusive suas disposições pertinentes ao dinamismo de sua aplicabilidade, precarização e incoerência em muitos aspectos laborais, nesse tipo de contratação. Discutimos também a prevalência do negociado sobre o legislado, questão bastante polêmica que merece muita atenção e muitos outros institutos que de certa forma sofreram impactos mediante a produção da reforma trabalhista. Por fim, questionamos o conteúdo reformado na sua generalidade incluindo artigos da CLT, Súmulas do TST e OJs da SDI-I do TST, com alterações produzidas pela Reforma Trabalhista. Partindo do pressuposto de como antes esse direito era aplicado e, como ficou sua aplicabilidade após a reforma trabalhista, em favor ou desfavor do trabalhador, face à contratação e a negociação individual do contrato intermitente nesta seara. Por fim, mostramos os artigos e súmulas alterados respectivamente pela lei nº 13.467/2017, corporificados na CLT e, com aplicação prática no Direito Trabalhista Brasileiro. Nesse trabalho, utilizamos a pesquisa qualitativa, a qual não se preocupa com a representação numérica, mas sim, com a subjetividade, voltada para um grupo social, uma classe trabalhadora, onde o pesquisador parte de uma premissa menor, com organização de ideias de um estudo sistêmico investigativo, objetivando construir conhecimentos científicos práticos e universais, voltados para apresentação de possíveis soluções questionadas face aos impactos no contrato individual de trabalho intermitente, produzidos pela reforma trabalhista lei 13.467/17.

**Palavras Chaves:** Reforma Trabalhista. Contratos de Trabalho Individual Intermitente. Supressão de direitos.

**SUMMARY**

We aim to investigate the impacts and implications produced by the Labor Reform, by altering existing articles and new ones inserted in the CLT, with emphasis on intermittent individual contracting, including constitutional principles, which have also been altered in this context. Before even entering into the problem itself, we explain our reflection, succinctly, on the diachronic evolution of Labor Law in Brazil, from its historical origin, extending literally to the present day, with the approval of the "Labor Reform" Law No. 13467/17. We emphasize the labor sources in their abstraction, their externalization or embodiment of the norm, the principles as vectors or bases guiding the applicability of Labor Law and also the most diverse concepts, positions, discussions and understandings of some doctrinators regarding Labor Law in Brazil . Impacts and implications related to acquired rights, elimination of these contractual rights in the form of intermittent individual contracts, including their provisions relevant to the dynamism of their applicability, precariousness and inconsistency in many aspects of employment, in this type of contracting. We also discussed the prevalence of the negotiated over the legislated, a very controversial issue that deserves much attention and many other institutes that have suffered some impact through the production of labor reform. Finally, we questioned the reformed content in its generality, including articles of the CLT, TST Summaries and OJs of the SDI-I di TST, with changes produced by the Labor Reform. Based on the assumption that this right was applied and, as was its applicability after the labor reform, in favor or disfavor of the worker, in view of the hiring and individual negotiation of the intermittent contract in this area. Finally, we show the articles and summaries amended by Law No. 13467/2017, embodied in the CLT and, with practical application in Brazilian Labor Law. In this work, we use qualitative research, which is not concerned with numerical representation, but rather with subjectivity, geared towards a social group, a working class, where the researcher starts from a minor premise, with the organization of ideas of a an investigative systemic study, aiming to build practical and universal scientific knowledge, aimed at presenting possible solutions questioned in view of the impacts on the individual contract of intermittent work, produced by labor reform law 13.467 / 17.

**Key Words:** Labor Reform. Intermittent Individual Work Contracts. Abolition of rights.



## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	10
<b>2 HISTÓRICO E ORIGEM DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL</b> .....	12
2.1 FONTES DO DIREITO DO TRABALHO.....	16
<b>2.2 Princípios do Direito do Trabalho</b> .....	18
2.3 <i>Discussão e questionamentos acerca dos impactos produzidos pela Reforma Trabalhista na contratação individual intermitente</i> .....	21
<b>3 CONTRATOS INDIVIDUAIS E A NOVA MODALIDADE CONTRATUAL INTERMITENTE</b> .....	31
3.1 DINAMISMO DE FUNCIONAMENTO DA CONTRATAÇÃO INTERMITENTE NO NOVO REGIME JURÍDICO.....	38
<b>4 A PRECARIZAÇÃO CONTRATUAL NO REGIME DE TRABALHO INTERMITENTE</b> .....	40
4.1 INCOERÊNCIAS CONTRATUAIS NA CONTRATAÇÃO DO TRABALHO INTERMITENTE .....	45
4.2 <b>Alterações gerais produzidas pela Reforma Trabalhista envolvendo Artigos da CLT, Súmulas e OJs do TST</b> .....	49
<b>CONCLUSÃO</b> .....	55
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	58

## 1 INTRODUÇÃO

Quais os impactos nas relações contratuais de trabalho individuais intermitentes proporcionados pela Reforma Trabalhista lei nº 13.467/2017 ?

O tema desta pesquisa surge a partir da inconformidade ou inquietação do autor frente ao conteúdo que envolve a Reforma Trabalhista, lei nº 13.467/2017, levando em consideração os impactos nos contratos individuais intermitentes nos direitos fundamentais do trabalhador, tendo em vista a repercussão social da nova legislação, imposta com expressão de precariedade e a não observância da supressão de direitos adquiridos individuais do trabalhador.

De forma tendenciosa, a “Reforma Trabalhista,” aprovada através da lei nº 13.467/2017, poderá prejudicar demasiadamente toda a classe trabalhadora, atingindo também de maneira indiscriminada a entidade sindical, que sofre os efeitos desmotivadores e as consequências negativas pertinentes à inconstitucionalidade da matéria, em seu teor legislado pela nova lei adversa à Constituição Federal, em seus muitos aspectos, ferindo inclusive, alguns princípios constitucionais e cláusulas contratuais trabalhistas, ensejando até mesmo, a inconstitucionalidade da norma.

Suscitar mudanças no texto infraconstitucional é de relevante importância e se faz necessário diante de uma diversidade de implicações nos direitos cogentes individuais no contrato intermitente alterados pela reforma trabalhista.

Deve-se atentar para possíveis inconstitucionalidades da matéria, para melhor compreensão desses impactos nas relações de trabalho, com estabelecimento de novos critérios de justiça a serem aplicados com verdadeiro respeito ao princípio da isonomia em correlatos entendimentos das classes, empregado e empregador, sem prejuízos aparentes em desfavor do trabalhador, pautada na manutenção da justiça e da segurança jurídica, entre as partes formadoras dessa relação trabalhista, já que o próprio Poder Judiciário também padece de limitação ao estabelecer o controle desses acordos individuais de trabalho instituídos.

É necessário e oportuno, harmonizar socialmente as mudanças ocorridas e, que tais mudanças suscitadas devam ser implantadas com o devido respeito às classes trabalhadoras, nos contratos individuais intermitentes, na observância aos princípios fundamentais e a dignidade da pessoa humana, com previsão legal na Constituição Federal de 1988, bem como, às normas infraconstitucionais, sem prejuízo aos direitos dos trabalhadores que são adquiridos, dentre outros, que ora

deverão ser minuciosamente investigados no que tange seus efeitos frente à reforma trabalhista.

O art. 611-A, inserido na CLT, por força da lei nº 13.467/2017, lei da reforma trabalhista, ante a convocação, tem prevalência sobre a lei o que dispõe o exposto em seus quinze incisos. Em contrapartida, o art. 611-B, também inserido na CLT, por força da mesma lei nº 13.467/2017 lei da reforma trabalhista, trata da supressão ou redução de direitos do trabalhador, constituindo objeto de ilicitude no âmbito do acordo coletivo ou da convenção coletiva de trabalho, em seus trinta incisos constantes da nova redação da reforma trabalhista.

Os dois artigos acima citados serão responsáveis pela maior dimensão de alteração das normas trabalhistas, proporcionadas pela reforma, gerando inquietação, desconforto, descontentamento e até mesmo, insegurança jurídica ao trabalhador brasileiro.

Investigar sobre a reforma trabalhista e suas implicações nos direitos cogentes individuais e intermitentes dos trabalhadores, promovidos pela reforma trabalhista.

Identificar os impactos nas relações individuais face à reforma trabalhista. Verificar a eficácia das normas aplicáveis aos contratos ainda vigentes. Mapear direitos adquiridos em cláusulas contratuais na permissão e supressão desses direitos.

Esta pesquisa é qualitativa e subjetiva. O caminho norteador, o horizonte, a opção escolhida a ser seguida pelo pesquisador como tema de pesquisa, parte de uma premissa menor e passará a analisar os dados de forma sistemática, pois neste tipo de pesquisa os resultados não poderão ser traduzidos ou expressos em número.

A representatividade numérica não é preocupação da pesquisa qualitativa, mas sim, o aprofundamento na compreensão das questões voltadas para um grupo social, uma organização social, uma classe de trabalhadores, dentre outros.

Significativamente poderemos mostrar um trabalho de organização das ideias, um estudo sistêmico, investigação e metodológico, objetivando construir fazer conhecimento científico, voltado para uma possível solução dos impactos produzidos pela reforma trabalhista aprovada pela lei nº 13.467/2017.

Neste tipo de pesquisa qualitativa, deve o pesquisador se mostrar com muita habilidade, perceber e contextualizar o mundo a sua volta, se desligar dos valores e

interesses dos grupos a serem pesquisados, e manter a objetividade, ou seja, um grau de maior distanciamento possível.

É uma pesquisa de caráter exploratório e de cunho bibliográfico, pois, para seu desenvolvimento deverá ser utilizado como parâmetro estrutural de estudo, pesquisas semelhantes às seguintes bases: Constituição Federal, CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), Doutrinas, Artigos e a própria lei da Reforma Trabalhista, objetivando gerar novos conhecimentos úteis, envolvendo verdades e interesses de forma universal, que irá proporcionar maior conhecimento e familiaridade com o problema da reforma trabalhista.

Como resultado, a pesquisa poderá apresentar novos caminhos, novas mudanças na qualidade e na eficiência e aplicabilidade da reforma trabalhista, em particular, o regime de contratação individual intermitente, com possibilidades inclusive de torná-lo mais explícito, mais claro, mais compreensivo ou até mesmo, na construção de hipóteses solucionadoras, viáveis e encorajadoras voltadas para uma adequada justiça munida de segurança e garantia, em favor da classe trabalhadora, frente aos impactos promovidos pela reforma trabalhista.

O autor considera que a pesquisa bibliográfica tem como principal vantagem, oferecer ao pesquisador ou cientista a permissão de vários e amplos fenômenos, diferentemente das pesquisas que tem uma realização direta ou um contato direto com um único objeto de estudo.

O presente estudo de pesquisa, irá se desenvolver a partir de uma revisão de literatura de base qualitativa e cunho bibliográfico, será elaborada a partir de dados encontrados em materiais já publicados, sejam eles impressos, livros, revistas, jornais, teses, dissertações e também anais de eventos científicos, objetivando gerar novos conhecimentos.

Objetiva a pesquisa, gerar novos conhecimentos ou novas compreensões inerentes à aplicabilidade prática em que se enquadra ou posiciona trabalhador e empregador, no tocante ao que se insurge toda problemática da reforma trabalhista, com sua abrangência e seus interesses nacionais no âmbito laboral individual do contrato de trabalho intermite.

## **2 HISTÓRICO E ORIGEM DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL**

O Direito do Trabalho no Brasil começa a surgir embrionariamente em 1930, com o então Presidente Getúlio Vargas, criando alguns Ministérios como: o Ministério Trabalho, da Indústria e do Comércio. Em decorrência do golpe de Getúlio, surge a Constituição de 1937, na qual predominava o caráter corporativista e, com manifesta inspiração na Constituição polonesa.

Regulamentava o art. 140 da referida Carta Constitucional, a organização da economia em corporações, exercendo como órgãos do Estado, funções delegadas do Poder Público. Nesse período, haviam várias normas trabalhistas esparsas, razão pela qual foi necessário estabelecer uma sistematização dessas regras, ocorrendo, portanto, através do Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a criação e aprovação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (MARTINS, 2014).

A Constituição de 1946 estabeleceu, em sua redação, determinados direitos dos trabalhadores, que já faziam parte da norma anterior como: direito de greve, repouso semanal remunerado, estabilidade de emprego, participação nos lucros dentre outros. Foi então instituído, o 13º salário, com previsão na lei nº 4.090 de 1962. A Constituição de 1967 recepcionou e manteve os direitos dos trabalhadores estabelecidos nas anteriores Constituições.

A legislação ordinária no âmbito de sua redação editou outras leis dispendo sobre direito do trabalho dos empregados domésticos, do trabalhador rural e do temporário, versando também em sua nova redação sobre o capítulo da CLT, que trata das férias etc.

Devendo ainda ser analisado, no tocante ao aspecto do Direito do Trabalho em sua origem, os fatores sociais, psicológicos, históricos e econômicos dentre outros, que são verdadeiramente as fontes materiais ou fatores que influenciaram na criação da norma jurídica (MARTINS, 2014).

Verifica-se, que diante do posicionamento extremamente avaliativo e justificativo que, toda norma ao ser criada ou editada, necessita priori, da existência de um fato fundante e embasado.

O direito do trabalho não foi diferente em seu nascimento, formação e consolidação, face às inúmeras transformações e crescentes movimentos sociais, objetivando solucionar os mais diferentes enfrentamentos nas questões trabalhistas e, nessa relação empregado/empregador, buscar a justiça social com garantia de segurança jurídica.

Observa-se, que o nosso diploma constitucional, deu os seus primeiros passos ou fez nascer o direito do trabalho, na Constituição Federal de 1937, com o golpe de Getúlio Vargas. Assim, a então constituição consagrou e implantou as primeiras normas trabalhistas, sendo recepcionadas e mantidas pelas demais constituições (MARTINS, 2014).

Direito do Trabalho é o conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho subordinado e situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas. O uso da palavra conjunto quer dizer que o Direito do Trabalho é composto de várias partes organizadas, formando um sistema. Tem o Direito do Trabalho princípios próprios, diferente dos previstos no Direito Civil, que informam a matéria e orientam o legislador, justificando, também, sua autonomia. Possui o Direito do Trabalho várias regras que versam sobre a matéria. A principal delas, que reúne vários temas, é a CLT - Consolidação das Leis do Trabalho (MARTINS, 2014, p. 11).

Cite-se, esse conjunto sistêmico chamado CLT, como um verdadeiro arcabouço institucional da área trabalhista, que irá trazer segurança, confiança, garantia e proteção ao trabalhador, muito embora, alguns de seus artigos tenham sofrido mitigações, face à reforma trabalhista.

A Constituição Federal de 1988, artigo 7º, I, até o XXXIV, bem como em seu parágrafo único, traz a regulamentação dos direitos individuais do trabalhador brasileiro.

Já o artigo 8º e seus incisos, seguidos do artigo 9º, 10 e 11, regulamentam os direitos coletivos dos trabalhadores trazendo embasamento ao artigo 3º da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) em favor do trabalhador em suas especificidades. Servindo também como paradigma nas relações coexistentes entre o direito do trabalho e os demais ramos do direito (BRASIL, 1988. s. p.).

Registre-se também, que no dia 1º de maio de 1943, foi criada por Decreto-Lei nº 5.452, durante o período do Estado Novo a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), surgindo como uma necessidade constitucional após a criação da Justiça do Trabalho. Momento em que inserido de forma definitiva, os direitos trabalhistas na legislação brasileira, tendo como objetivo principal a regulamentação das relações individuais e coletivas do trabalho, nela prevista.

Um marco histórico que perdurou inalteravelmente por 74 anos, até o advento da lei nº 13.467/2017, em 11/11/2017, “lei da reforma trabalhista”. Oportunidade em

que fora aditado em seu texto legal, uma profunda e substancial mudança nos mais diversos dispositivos do ramo do direito trabalhista (BRASIL, 1988. s. p.).

A CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) atualizada traz significativas mudanças em seu novo texto oriundas da mais recente e aprovada reforma trabalhista, paralelamente a um cenário de grande crescimento do desemprego em âmbito nacional, gerando dúvidas, incerteza e muita insegurança com relação ao contrato de trabalho ainda vigente e aos contratos futuros.

Diante das novas regras impostas pela reforma e subsequentes alterações inerentes ao atual contrato ou a uma contratação superveniente de trabalho, devem ser analisadas no sentido de que possam ser prejudiciais ou até mesmo benéficas por parte da aludida reforma. (CAIRO JR, 2014).

Importante verificar os impactos nos direitos cogentes individuais e suas relações trabalhistas intrínsecas à reforma e, no caso de um novo emprego, quando este deverá ser negociado bilateralmente patrão e empregado. Vale ressaltar, o Princípio da Irrenunciabilidade dos direitos individuais trabalhistas, com previsão no artigo 9º da CLT e seus desdobramentos, não permite uma negociação nos moldes da reforma trabalhista, ensejando consequências impactantes em desfavor da parte hipossuficiente, que necessita do emprego. Em razão disto, todavia, poderá trazer favorecimento ao empregador hipersuficiente, que de alguma maneira, poderá ser beneficiado, em determinadas situações da relação (CAIRO JR, 2014).

Utilizar como parâmetro a negociação contratual bilateralmente é algo extremamente sensível e perigoso nessa relação contratual de trabalho. Seja ela individual intermitente. Portanto é de grande importância e se faz necessário discutir detalhadamente a relação contratual para que, empregador e empregado, possam sentir segurança com relação às condições negociadas ou cláusulas que possam ser inseridas na modalidade de uma nova contratação de emprego ou relação de trabalho (CORREIA, 2018).

Os impactos oriundos da reforma trabalhista são bastante visíveis, atingindo inclusive, todo ordenamento jurídico trabalhista, já que houve profunda alteração da legislação regulamentando, formalizando e estruturando significativamente as contratações ou acordos individuais e as negociações de trabalho.

Desta feita houve uma limitação substancial da possibilidade de atuação da justiça trabalhista, efeito resultante das mais diversas formas de modificações ou

alterações inseridas na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), motivando inclusive propositura de ADIN (Ação Direta de Inconstitucionalidade) no STF em face dos mais controvertidos pontos, da reforma trabalhista (CORREIA, 2018).

Tem-se como conceito do Direito do Trabalho, um sistema operante que se compõe de normas ordenadas juridicamente, objetivando regular a relação de trabalho subordinado a que o empregado geralmente é submetido face ao empregador, com o caráter sancionador das condutas adversas ou na hipótese de faltas cometidas (CAIRO JR, 2014).

A expressão Direito do Trabalho, em vários países é, até hoje, a mais consagrada e mais utilizada pela legislação, doutrina e jurisprudência na fixação de regras impostas na seara trabalhista, como mecanismo disciplinador pertinente às atribuições a que se submete o empregado e o empregador.

Destaca-se, dos demais ramos do direito, o direito do trabalho, por ter suas características peculiares, arraigadas na proteção dos direitos do empregado, por ser ele, quase sempre, com raras exceções, a parte hipossuficiente da relação de trabalho, buscando melhores condições laborais e sociais, sejam elas, pela via estatal ou através das negociações coletivas (CAIRO JUNIOR, 2014).

Percebe-se que, neste enfoque, conforme entendimento doutrinário, referindo-se ao conceito do direito do trabalho, o reverencia com aparente destaque face aos demais ramos do direito e, suas atribuições legalmente constituídas pertinentes aos direitos do trabalhador e à sua proteção, ensejando o respeito e a segurança jurídica.

## 2.1 FONTES DO DIREITO DO TRABALHO

As fontes no direito do trabalho são divididas entre materiais e formais. As fontes matérias, são os fatos reivindicativos e, por sua vez, se dividem ou se classificam em blocos, como cita-se, a seguir: (DELGADO, 2005, p. 22), “econômicas, sociológicas, políticas, filosóficas”.

Verifica-se, que as fontes estão atreladas aos fatores influenciadores e transformadores da norma jurídica. Apesar de funcionarem conjuntamente é perceptível a diferenciação entre elas. As fontes materiais, portanto, são classificadas como: (DELGADO, 2005), “Autônomas: são aquelas que envolvem as partes, como os acordos coletivos e as convenções coletivas.” (p. 53). Heterônomas: “Consiste na



presença do estado, as normas estatais, o regramento normatizado, são as Leis, a CLT, os Tratados, a Constituição Federal, Decretos, Sentenças etc.”. (DELGADO, 2005, p. 55).

Consoante às fontes materiais, na perspectiva econômica que deveremos enfatizar com grande abrangência de sua atuação, se deu na Revolução Industrial durante o século XVIII e, com crescente propagação do sistema capitalista, baseando-se na enorme produção econômica e suas consequências, pela existência e evolução do sistema, dando intensidade ao surgimento do ramo jus trabalhista.

As fontes materiais sociológicas dizem respeito a uma agremiação conjunta de trabalhadores voltados para um processo econômico na esfera empresarial, compreendendo as mais distintas localidades ou regiões do mundo ocidental em meio ao século XVIII. E com o grande desenvolvimento industrial e operacional do século XIX, forma-se mediante vários fatores o Direito do Trabalho (DELGADO 2005).

Citem-se as fontes materiais sob o ponto de vista político, que se reportam elas, aos movimentos sociais dos trabalhadores, com caráter reivindicatório junto aos sindicatos no plano empresarial e do mercado econômico.

Já as fontes materiais na visão filosófica, encontrou-se um pensamento de mudanças relativas ao Direito do Trabalho, com tendências à derrubada da hegemonia liberal capitalista predominantemente até metade do século XIX, no pressuposto de que deveria haver uma atuação estatal, com regras ou normas jurídicas, em relação aos contratos de trabalho, produzindo e amparando também a negociação coletiva de trabalho (DELGADO, 2005).

Fontes formais conceituam-se pela manifestação e exteriorização da norma jurídica em sua própria aplicabilidade. Nas fontes formais discutem-se duas teorias que tratam a respeito do tema, que são conhecidas como (DELGADO, 2005), teoria monista e teoria pluralista.

A teoria monista, afirma que apenas o Estado deveria atuar como centro de positivação ou imposição da norma jurídica em relação ao direito trabalhista, com total exclusividade.

Para a vertente teoria pluralista, o Estado não deve ser o único poder hegemônico de positivação legal do sistema, mas, nada impediria a conveniência da atuação ou participação de outros núcleos disciplinadores no âmbito societário com

destinação e imposição de regras na produção de fontes formais do direito do trabalho (DELGADO, 2005).

Verifica-se, diante de tudo que foi retratado, relativo ao ponto de vista do direito do trabalho, que mencionamos com muito cuidado as fontes sociais do direito do trabalho que são classificadas como: econômicas, sociológicas, políticas e filosóficas, coadunadas com as grandes transformações produzidas pela revolução industrial do século XVIII e XIX, bem como, a propagação exacerbada do movimento capitalista da época, que foram indubitavelmente de inegável relevância nesta faculdade cognoscitiva das fontes materiais (DELGADO, 2005).

Salienta-se ainda, que a teoria monista, não seria a mais apropriada ou a mais justa em sintonia com as constantes transformações sociais e trabalhistas, em que suplantaria talvez, a possibilidade de buscar o justo direito do trabalhador, ficando este, privado de recorrer em outra instância. Já na teoria pluralista, com a existência da liberdade de escolha, intervenção e participação de outros entes, tornando mais extenso esse campo de atuação, na busca por tais direitos e, não somente haveria a intervenção do Estado (DELGADO, 2005).

## **2.2 Princípios do Direito do Trabalho**

Na relação trabalhista, igualmente a qualquer outro ramo de direito, encontraremos alguns princípios que se destacam nesta seara. De acordo com sua função e, manifesta característica, como proposições básicas informadoras, protetoras e interpretadoras, atuando e fundamentando-se juridicamente na suplementação da omissão legislativa, orientando criteriosamente a interpretação dos aplicadores da lei (MARTINS, 2014).

O Princípio da Proteção subdivide-se em subespécies como: a) *In Dubio Pro Operário*; b) *Aplicação da Norma mais Favorável*; c) *Condição mais Benéfica ao Trabalhador*. Posiciona-se este princípio como âncora de apoio e proteção diante de muitas situações em que o empregado se encontra em determinada condição desfavorável com relação ao empregador (MARTINS, 2014).

Neste sentido, destacamos o hipossuficiente, que, em regra, é sempre economicamente inferior ao empregador. Outro que deverá ser observado é o Princípio da Continuidade da Relação de Emprego, este princípio tem como

pressuposto, o vínculo empregatício que sempre será por tempo indeterminado, a exceção apenas, do contrato a “termo” ou por tempo determinado (MARTINS, 2014).

E por fim trataremos do Princípio da Primazia da Realidade, neste caso, a situação fática importa mais para a justiça trabalhista, do que mesmo aquilo que consta dos documentos, de forma que, os fatos são privilegiados em detrimento da forma empregada (MARTINS, 2014).

Cumpre-se, avaliar as manifestações ou considerações advindas dos princípios, partindo da premissa que nos leva à compreensão de que são verdadeiros vetores necessários à cadeia de orientação e proteção aos direitos do trabalho, em suprimento da omissão ou lacuna normativa. Assim, vinculados ao direito do trabalhador e, funcionando em favor do hipossuficiente, na defesa de alguns direitos que possam ser revestidos ao interesse do trabalhador, corroborando e esclarecendo a complexidade do tema (MARTINS, 2014).

O Princípio da Proteção é atrelado aos subprincípios descritos como: 1) Da Norma mais Favorável; 2) Do In Dubio Pro Operário; 3) Da Condição Mais Benéfica. Sendo que a lei oferece proteção mínima ao trabalhador hipossuficiente.

Objetivando equilibrar essa relação, empregado e empregador por ter o empregador condição econômica favorável, enquanto que, ao empregado só ficará lhes restando à legislação trabalhista a seu favor (MARTINS, 2014).

Já com relação à figura do hipersuficiente, a reforma trabalhista inovou com mitigadas abordagens no sentido de que o empregado hipersuficiente poderá tratar ou negociar livremente com seu empregador, as cláusulas contratuais de trabalho nas mesmas condições concedidas aos sindicatos (MARTINS, 2014).

Princípio da Imperatividade das Normas Trabalhistas; Princípio da Primazia da Realidade; Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva ao Empregado; Princípio da Irrenunciabilidade ou Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas, este, com dois subprincípios como da irredutibilidade salarial e intangibilidade salarial (CORREIA, 2018).

O Princípio da Imperatividade das Normas dispõe que a simples manifestação de vontade das partes, não pode ser objeto de afastamento da regência da norma contratual.

O Princípio da Primazia da Realidade assevera que a verdade dos fatos se sobrepõe ao contrato formal, ou seja, se houver conflito entre o que está escrito e o que de fato ocorreu, prevalecerá o que ocorreu de fato (CORREIA, 2018).

Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva ao Empregado prevê que os contratos devem ser observados rigorosamente, já que fazem lei entre as partes.

Princípio da Irrenunciabilidade ou Indisponibilidade dos Direitos, afirma não poder o empregado sofrer nenhum tipo de prejuízo por conta de cláusulas ou alterações contratuais, bem como ter seus direitos suprimidos (CORREIA, 2018).

Note-se que, com o passar do tempo, ou seja, ano após ano, as doutrinas buscam atualizar-se, mas os princípios permanecem inalteráveis por serem eles de características próprias e independentes, com relação aos demais ramos do direito. Com muita relevância, os princípios são aplicados e nos trazem os esclarecimentos necessários ao bom desempenho pertinente à aplicação da norma, na relação de trabalho, no sentido de evitar veementemente, prejuízos ao empregado ou ao empregador (CORREIA, 2018).

De acordo com a legislação trabalhista com previsão legal do art. 8º da CLT, serão aplicados os Princípios Comuns do Direito e do Trabalho, subdividindo-se em outros subprincípios como: (CORREIA, 2018).

Princípio da Liberdade de Trabalho; Princípio do Direito de Organização Sindical; Princípio das Garantias Mínimas do Trabalhador; Princípio da Multinormatividade do Direito do Trabalho; Princípio da Norma Favorável ao Trabalhador; Princípio da Igualdade salarial; Princípio da Justa Remuneração; Princípio do Direito ao Descanso; Princípio do Direito ao Emprego; Princípio do Direito à Previdência Social; Princípio da Condição mais Benéfica. (p. 69)

Acrescentando ainda os princípios: Universais do Direito do Trabalho e, os Princípios Doutrinários do Direito do Trabalho (NASCIMENTO, 2014). Verifica-se que, na função principiológica, nos deparamos com sua importância, exclusividade e peculiaridade, agindo como pilar de sustentação do direito do trabalho, situação em que, na ausência desses princípios, ficaria clara e evidente a precariedade da aplicação de tais direitos.

Segundo Martinez (2014) o Princípio da Proteção, tem como objetivo sempre proferir ao empregado, a decisão mais favorável, trazendo-lhes hipóteses em que o Estado deverá proteger o empregado, criando mecanismos para evitar a exploração do mais forte sobre o mais fraco. Na condição de empregado, não lhe é permitido ou facultado discutir determinadas cláusulas contratuais, lhes restando apenas, aceitá-las ou recusá-las.

O Princípio da Proteção vem subsidiariamente em favor do empregado na aplicação da norma mais favorável. É razoável e, de grande importância, o autor destacar em sua obra, a fundamental e necessária aplicabilidade, no âmbito trabalhista, de outros princípios dotados de grande abrangência e destinação protetiva ao trabalhador, no sentido de tentar barrar a supressão dos seus direitos, conforme exposto abaixo (MARTINEZ, 2014):

Princípio da Aplicação da fonte Jurídica mais Favorável; Princípio da Manutenção da Fonte mais Benéfica; Princípio da Avaliação In Dubio Pro Operário; Princípio da Indisponibilidade de Direitos; Princípio da Primazia da Realidade; Princípio da Razoabilidade; Princípio da Boa-fé. O constituinte de 1988, antevendo o aumento das pressões do capital sobre o trabalho nas décadas seguintes, tratou de inserir no texto constitucional uma série de direitos sociais e trabalhistas mínimos, com o objetivo claro de coloca-los além do alcance do poder constituinte derivado, do poder legislativo infraconstitucional e, obviamente, do poder negocial conferidos às partes. A única ressalva apresentada no texto diz respeito às propostas que visassem à melhoria da condição social dos trabalhadores, sendo certo que estas, pela concepção oferecida pela própria Constituição, estariam sempre no topo da pirâmide do ordenamento jurídico (MARTINEZ, 2014. p.108).

A busca pela melhoria no campo trabalhista se fez nesse contexto relevante, a fim de retratar e trazer avanços no que se refere à garantia de direitos.

### **2.3 Discussão e questionamentos acerca dos impactos produzidos pela Reforma Trabalhista na contratação individual e intermitente**

Frise-se, que as constituições anteriores, recepcionaram os direitos do trabalho, sendo que, a Constituição Federal de 1988, inseriu em seu novo diploma, em especial, no artigo 5º, com disposição em seus vários incisos, e, com destaque, no inciso XXXVI, nova redação, que vem tratando com mais abrangência e dinamismo, uma política voltada para os direitos do trabalhador, se consolidando em um novo ordenamento jurídico (CORREIA, 2018).

Diante de um tema emblemático, de tamanha importância e grande complexidade que proporcionou regulamentação da maior e mais profunda alteração já existente da legislação trabalhista, com afetação inclusive, em diversos institutos jurídicos desde a criação da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), encontraremos situações impactantes produzidas pela reforma trabalhista (CORREIA, 2018).

No que tange as disposições da reforma, observar tudo isso que diz respeito às tratativas contratuais entre “empregador e empregado” no âmbito da referida norma é uma necessidade do trabalhador, na busca pelo conhecimento e a clareza inerente ao conteúdo da reforma, como condição basilar, na hipótese de proteção dos seus direitos com significativa ampliação em acordos individuais e contratações de trabalho na modalidade intermitente inseridos em novos artigos da CLT.

A reforma trabalhista propõe em seu texto, a título de fundamentação estrutural, a criação de condições mais favoráveis para o desenvolvimento do trabalho e, a valorização das negociações ou tratativas relativas a empregados ou trabalhadores, nos seus mais diversos níveis ou modalidades de trabalho com ênfase ao trabalho intermitente já que este instituto é a novidade da reforma trabalhista (CORREIA, 2018).

Além da observância e prevenção em todos os momentos que envolvem esta relação a partir da contratação e, estendendo-se também, até a uma possível demissão, situação em que na maioria dos casos, o trabalhador tem por parte da empresa empregadora, a possibilidade de lesão aos seus direitos trabalhistas, ferindo constitucionalmente esses direitos, ora assegurados pela Constituição Federal, levando-se em consideração, ser o empregado a parte frágil ou de maior vulnerabilidade nesta relação, empregado e empregador (CORREIA, 2018).

Para os contratos de trabalho ainda vigentes ou em curso e os extintos, as normas implantadas pela reforma modificaram drasticamente o direito trabalhista, trazendo inúmeros impactos ou implicações, para com as relações de trabalho individuais intermitentes na aplicabilidade das questões pertinentes ao direito intertemporal, com a observância das novas regras e suas imposições que envolvem toda polêmica e questionamento relativo a esses direitos (CORREIA, 2018).

Com efeito, a legislação que deve ser obedecida para dirimir fatos ou eventos anteriores à entrada em vigor da reforma, obedecerá à legislação também anterior.

As alterações são movidas pela pretensão de aplicação imediata, ou seja, logo após a vigência da norma, neste sentido, a grande preocupação diz respeito não só com os contratos em curso e os vigentes, mas os já extintos e, como não poderá haver retroagido à norma, o impasse está concretizado, com possibilidade de reação do empregado que poderá questionar a norma mais benéfica juridicamente, em respeito ao “Princípio da Manutenção da Fonte mais Benéfica”, a seu favor, em detrimento de

uma norma que poderá trazer a supressão dos seus direitos, inclusive direitos adquiridos (CORREIA, 2018).

Percebe-se, neste sentido, um grande conglomerado de normas novas impostas pela reforma trabalhista, em contrariedade à aplicabilidade de alguns artigos da CLT, já existentes e sua devida manutenção face à criação de novos artigos, trazendo aparentemente um grande respaldo à liberdade das tratativas de negociação dos contratos de trabalho e seus aditivos, conforme já previa Kelsen, em defesa da aplicação de uma teoria chamada “pluralista”. Aqui, não é o caso, mas, se dará de forma indireta, uma verossimilhança no que pertence a citada teoria (CORREIA, 2018). “A lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada” (BRASIL, 1988, s. p).

Importante destacar que, em regra, a norma trabalhista não retroage, respeitando-se, portanto, o princípio da irretroatividade das normas, previsto no art. 5º, XXXVI, CF/88, Portanto, todas as relações de trabalho extintas antes da entrada em vigor da nova lei, serão regidas pela legislação vigente na época dos fatos. Além disso, os direitos adquiridos antes da vigência da lei nº 13.467/2017 devem ser respeitados e regidos com base na legislação anterior. Exemplo: Empregador suprimiu o intervalo intrajornada de seus empregados antes de 11/11/2017. Nesse caso o empregado tem direito adquirido ao recebimento de todo o período referente ao intervalo e não apenas ao suprimido, cuja parcela terá natureza salarial. Lembre-se de que, com a lei nº 13.467/2017, a supressão ou redução indevida do intervalo intrajornada assegura apenas o pagamento do período suprimido, cujos valores terão natureza indenizatória. (art. 71, § 4º, CLT)” (CORREIA, 2018. p. 72)

Sendo a relação de trabalho classificada como um gênero em que o emprego é uma das suas espécies, em tese, as leis trabalhistas são de cunho protetivo em favor do empregado. E é exatamente essa espécie que, está sendo desprotegida. Com seus direitos ameaçados, por força de implicantes e impactantes normas expressas e inseridas na CLT, com a nova redação da reforma trabalhista (CORREIA, 2018).

Entende-se que, neste caso, a reforma trabalhista faz menção diretamente à supressão dos direitos adquiridos, objetivando suprimi-los, mitigando assim, por sua vez, parte da proteção do trabalhador, ferindo diretamente o “Princípio da Proteção”, colocando esse trabalhador em desconfortável e completa desvantagem, face ao empregador, fato esse, que, poderá acontecer, tendo como resposta, uma enorme injustiça pessoal e social para com esse trabalhador.

O empregado com vínculo contratual contínuo, ou seja, por tempo indeterminado, ao substituir por um contrato do tipo intermitente, passa a ter sua remuneração reduzida, não sendo justo e nem tampouco razoável para o mesmo (BRITO, 2018).

Com menção no art. 452-C § 2º da CLT, só serão remuneradas as horas, dias e meses que são objeto da escala de convocação, mesmo com a subsistência da subordinação jurídica e o vínculo empregatício no que dispõe o referido artigo relativamente ao contrato intermitente.

Por conseguinte, o trabalhador não fará jus à remuneração das horas que permanecer em inatividade, ensejando assim, grande desvantagem econômica em seu desfavor, gerando sensível e desconfortável diminuição dos seus ganhos laborais e, se convertendo em prejuízo salarial (BRITO, 2018).

.Podemos observar que, na modalidade do contrato de trabalho intermitente, impõe-se uma conduta de característica fundamentalmente desvantajosa e injusta, uma vez que não há uma definição de dias e jornada de trabalho para o prestador de serviços, algo que diretamente poderá influenciar negativamente na sua remuneração salarial.

É notadamente manifesta, a grande polêmica já encontrada nesse tipo de contratação através de possíveis impactos ou danos, causados ao trabalhador por conta de incertezas com relação à percepção dos valores a serem pagos e, quanto à escala de trabalho que deverá ser desempenhada por este trabalhador.

Essas perturbações poderão inclusive, desencadear processos de doença, como por exemplo, o estresse, acarretando a possibilidade de gerar problemas futuros na vida particular e privada do trabalhador, que é submetido a esse tipo de contratação (BRITO, 2018).

Ressalte-se, que na modalidade de contrato intermitente, encontraremos talvez, uma das mais injustas mudanças já promovidas pela reforma e, acreditamos não ser a melhor saída para o trabalhador, que deverá este, observar as discrepâncias e implicações promovidas pela reforma trabalhista e seus impactos em seu desfavor por ocasião de sua contratação nesta nova modalidade inserida na CLT (BRITO, 2018).

Não obstante, apesar de desejável a previsão legislativa das garantias supramencionadas em favor dos trabalhadores intermitentes, essa não foi à



opção política do legislador reformador e mesmo do Presidente da República, estes que adotaram o modelo anglo-saxão do contrato intermitente ao editarem a Lei nº 13.467/17 e a Medida Provisória nº 808/17 (p. 56).

Entende-se, que, o trabalhador brasileiro, deverá analisar com muito cuidado toda e qualquer proposta de emprego, antes de assinar o contrato de trabalho, pois, é exatamente nesse momento da negociação e contratação, que diante de um contrato viciado, este empregado poderá ter desagradáveis surpresas no futuro como consequências danosas, em seu desfavor (CORREIA, 2018).

Com fulcro no art. 443, CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) passamos a discutir a nova sistemática de emprego ou de contrato de trabalho individual intermitente, que foi inserida na legislação trabalhista ou reforma trabalhista por determinações da lei 13.467/17, como “Trabalho Intermitente”, no contrato individual de trabalho.

Com a incorporação ou o surgimento deste novo instituto ou modelo de contrato de trabalho individual intermitente, a lei estabeleceu como requisito fundamental o poder de negociação bilateral, entre empregador e empregado, de forma que poderá ser este de maneira escrita e com registro na CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social) (CORREIA, 2018).

Neste tipo de modalidade de contrato intermitente, a lei regulamentou que o contrato de trabalho ou prestação de serviços terá como elemento básico a subordinação, devendo ocorrer com frequência eliminando assim o caráter de não continuidade da prestação do serviço, procedendo de forma alternadamente, com exceção dos aeronautas que dispõem de lei própria.

Nessa modalidade de atividade intermitente, procedem as determinações de enquadramento em horas dias ou meses, não importando assim, o tipo de atividade laboral a ser desenvolvida ou desempenha pelo empregado, ou até mesmo o tipo de empregado ou empregador que participam desta negociação pertinente a essa relação trabalhista do tipo intermitente, conforme disposição legal do art. do art. 452-A da CLT, que inseriu e regulamentou disposições do trabalho intermitente conforme a reforma trabalhista (CORREIA, 2018).

O procedimento de convocação do trabalhador intermitente para o início de suas atividades deverá este, ocorrer com antecedência de três dias, caso o convocado não compareça ou mesmo não se manifeste favorável à prestação do serviço para o

qual foi designado, sua ausência ou seu silêncio pelo prazo de um dia ensejará presumidamente sua recusa, ou sua desistência (CORREIA, 2018).

No caso de descumprimento do contrato de trabalho do intermitente ou do acordo interpartes, para não haver prejuízo do negociado, as partes empregador e empregado, serão penalizados com pagamento de multas, devendo se observar cuidadosamente as implicações ou impactos, que o empregado poderá sofrer neste caso, com possibilidade de ser consideravelmente prejudicado por ser em regra, a parte hipossuficiente da relação em discussão.

Não existia antes da referida reforma trabalhista, contratação de trabalhadores na forma de contrato individual intermitente. Este instituto é uma das novidades da Reforma Trabalhista (CORREIA, 2018).

Verifica-se, que nesta seara trabalhista ou nova modalidade de contratação, repousam questionamentos relativos aos efeitos do negociado em desfavor do empregado. Ferindo-se também, o princípio da inalterabilidade contratual, por desrespeitá-lo, bem como o princípio da condição mais benéfica ao empregado, através do caráter imperativo impresso nos novos moldes do contrato implementado pela reforma trabalhista.

O contrato de trabalho, na modalidade intermitente, apresenta uma grande adoção de medidas normativas de insegurança proporcionando desvantagens para o trabalhador (CORREIA, 2018). Observa-se, neste aspecto, que o contrato de trabalho intermitente, não beneficiaria em quase nada o trabalhador, muito pelo contrário, poderá ser mais prejudicial do que mesmo vantajoso, trazendo inclusive consequências não só do ponto de vista econômico, mas também de insegurança e, até mesmo de saúde pela incoerência da contratação (CORREIA, 2018).

Por sua vez, o trabalhador somente poderia cobrar a multa do empregador pelo ingresso com reclamação trabalhista, não tendo meios para exigir o valor caso o empregador se recuse a pagar. Por sua vez, o trabalhador somente poderia cobrar a multa do empregador pelo ingresso com efetuar o pagamento. Esse dispositivo é muito prejudicial aos empregados, pois viabiliza o cometimento de fraudes trabalhistas com o desconto ilegal da multa, além de permitir o endividamento do trabalhador perante seu empregador, que poderá exigir novos trabalhos para pagamento das multas por ocasiões anteriores. Assim, o trabalhador poderia trabalhar por longos períodos sem recebimentos de sua remuneração para quitar a dívida resultante da multa por descumprimento do acordo em trabalho intermitente (p. 573).

Entende-se, assim, que a norma estará seriamente viciada, e suas consequências realmente são prejudiciais com relação à indisponibilidade da cobrança da multa e, no caso de eventual pagamento da mesma, ficaria este empregado, sem percepção salarial temporariamente, fato este, que geraria um grande descontentamento profissional, seguido de uma total injustiça social com relação a esse trabalhador (BRITO, 2018).

Necessário se faz investigar parâmetros de imposição de normas contratuais em relação à sua aplicabilidade e eficácia, no tocante aos contratos ainda vigentes ou em curso, antes da reforma, ao inserir novas cláusulas com alterações contratuais de supressão de pagamentos aos empregados de algo que antes já recebiam por força de seus direitos adquiridos, ferindo princípios e garantias constitucionais de direitos fundamentais, conforme dispõe o art. 5º, XXXVI, da Constituição Federal, ensejando hipótese de inconstitucionalidade da norma, não podendo ser esta cláusula objeto de alteração contratual lesiva ao contrato do trabalhador (BRITO, 2018).

Na hipótese de cláusula compromissória arbitral, essa não deve ser aditada ou até mesmo admitida nos contratos ainda vigentes, pois o contrato intermitente deverá expor em seu próprio contexto uma normatização diferenciada ou diversa em sua aplicabilidade, em relação aos contratos por prazo indeterminado.

Na modalidade intermitente de contratação de trabalho, o que mais importa é a prestação dos serviços em detrimento das formalidades contratuais de trabalho, sem qualquer observância ao cumprimento definitivo dos dispositivos legais, permitindo que tenha o empregador a faculdade para convocação do trabalhador por menores períodos, deixando também facultado ao empregado a liberdade para aceitação ou não do evento convocatório, para a prestação dos referidos serviços (BRITO, 2018).

Em oportuna e emblemática forma de contratação de trabalho, o vínculo trabalhista do contrato intermitente não tem continuidade e, os direitos do trabalhador serão suprimidos como resultado desta formalidade, em detrimento de uma contratação de maneira regular, por prazo indeterminado ou permanente, sempre e claramente funcionando em desfavor do empregado contratado nesta modalidade intermitente.

Na aplicabilidade da nova sistemática em comento, encontra-se a valorização e prevalência do negociado sobre o legislado na supressão desses direitos do

trabalhador junto às suas horas na prestação de serviço intermitente com previsão inclusive de liberação geral de sua eficácia (BRITO, 2018).

Está atento à problemática relativa aos impactos da reforma trabalhista é de suma importância, uma vez que tem caráter de grande complexidade com eminente possibilidade de inconstitucionalidade na aplicabilidade da norma, conduzindo o trabalhador a uma completa estrutura de insegurança jurídica, que deverá culminar em consequências danosas, provocada por uma enorme inadequação ao contrato de trabalho individual, resultante dessa nova legislação trabalhista, ora denominada de: “Contrato Intermitente de Trabalho” (BRITO, 2018).

Na dimensão que envolve os contratos intermitentes que, conforme expõe a postura dos regramentos normatizados pela reforma trabalhista, é de fundamental importância, reflexionar as novas formatações concernentes a essas questões relacionadas com a nova modalidade em benefício ou prejuízo do empregado já que a negociação acontece diretamente entre empregador e empregado (CORREIA, 2018).

Tendo como objetivos harmonizadores, os acordos voltados para as relações existentes na área trabalhista, os sindicatos também restarão certamente prejudicados com a supressão de impostos pela reforma trabalhista.

Neste caso em específico, os sindicatos travam verdadeiras batalhas de negociações na mediação de embates coletivos que são constantemente percebidos nesta seara “empregador e empregado”, lutando em defesa de seus interesses antagônicos dessas categorias (FONSAECA, 2018).

Muitas vezes se faz necessária a presença da entidade sindical, que ao se posicionar frente a esses movimentos, detentores de conflitos sociais coletivos, poderá ser um liame interventivo, através do qual brota muitas vezes, resultados favoráveis depois de mitigadas etapas de insucesso, incompreensões ou entendimentos, na busca pacífica por condições mais benéficas, para a representada classe social que a defende (FONSECA, 2018).

Lutar incessantemente, por estas classes sociais em prol da justiça social e, a proteção da coletividade trabalhadora, pela manutenção de seus direitos sociais reconhecidos, é sempre uma prerrogativa da força sindical, em favor da classe trabalhadora (FONSECA, 2018).

Mas, com a reforma trabalhista, que implantou em sua legislação a não obrigatoriedade da cobrança do imposto, bem como a restrição de liberdade sindical, suprimindo necessariamente direitos adquiridos da entidade, deve ser isto, entendido como uma gritante inconstitucionalidade da norma, agredindo insensatamente a entidade sindical, uma vez que fere alguns princípios constitucionais em desrespeito aos ditames da lei maior, fragilizando consequentemente o poder de atuação, desta tão importante e necessária entidade de classe, que perderá forças na sua atuação junto à coletividade ou classe trabalhadora, principalmente junto ao trabalhador intermitente, que se encontrará necessariamente sem nenhuma proteção (FONSECA, 2018).

Aceitar passivamente a adequação da reforma neste contexto social seria concordar injustamente com as normas impostas pela reforma trabalhista em prejuízo do brilhante trabalho prestado a coletividade trabalhadora, por esta entidade de classe que é tão importante para a sociedade brasileiro ficando o trabalhador a mercê da sorte, principalmente o intermitente (FONSECA, 2018).

Analisa-se, neste sentido, a não possibilidade de concordar com o legislador, em mais esse contexto, que trata da redução de direitos adquiridos, desta feita, em prejuízos das entidades sindicais. Observamos no exposto, uma completa e desajustada desconexão da norma, face à necessidade econômico-financeira, ora já enfrentada pela entidade sindical, com a possibilidade inclusive, de abater a força, a pujança e a robustez, que os sindicatos sempre dedicaram aos trabalhadores brasileiros (FONSECA, 2018).

Assim como no acréscimo do art. 510-E à CLT feito pela MP 808/2017, houve a preocupação quanto à observância do disposto no art. 8º, III e VI, da Constituição Federal de 1988, que garantem ao sindicato a defesa judicial e administrativa da categoria e a interveniência obrigatória nas normas coletivas na alteração do caput do art. 611-A da CLT.

Isso significa que somente é atribuída ao sindicato a prerrogativa de celebrar acordos coletivos e convenções coletivas, a despeito do constante no art. 617 da CLT (que alguns entendem como não recepcionado pela CF/88), e também cabe apenas a ele a substituição processual para defesa dos direitos e interesses dos representados (com pontuais ressalvas em razão da possibilidade de atuação do Ministério Público do Trabalho em alguns casos) (p. 107/108).

Percebe-se, neste contexto, que as entidades sindicais serão bastante prejudicadas e em consequência disso, os trabalhadores também serão com mais

impacto ainda o trabalhador intermitente, tanto do ponto de vista econômico, quanto do seu poder de atuação pela redução dos seus direitos, implicando em sua ausência em muitos movimentos de classes, que, do contrário poderia fazer a diferença em favor da classe trabalhadora em geral.

As cláusulas contratuais que antes da reforma eram detentoras de poder como garantia de permanência e a não retirada de benefícios sociais para não implicar em prejuízo aos trabalhadores, hoje com a reforma trabalhista, os acordos concedidos e as convenções coletivas não mais poderão ter prazos superiores a dois anos de duração, seguidos de vedação à ultratividade em consonância com o (art.614,§ 3º da CLT) (CORREIA, 2018).

Ao fixar determinações sobre o direito potestativo, a lei da reforma trabalhista beneficiará mais uma vez o empregador, no quesito demissão em massa. Gozando de plena liberdade, terá ele, o empregador, a prerrogativa para a tomada de decisão em que promoverá a dispensa individual ou coletiva independentemente de hipóteses, razões ou qualquer outra manifestação sem interferência sindical, inclusive de acordos coletivos que deverá regulamentar a prática desse ato.

Ficando notadamente, ao inteiro dispor e força de vontade do empregador, a prerrogativa de demitir desordenadamente, com o estabelecimento de sua conduta, prejudicando não só uma classe trabalhadora, mas também a economia de determinada região, sem nenhum critério, a ser observado ou obedecido conforme predominância de normas legais (CORREIA, 2018).

Analisa-se a reforma trabalhista, em alguns novos artigos inseridos em seu texto, como causas de prejudicialidade a mais e benefícios a menos, no âmbito do contrato de trabalho individual intermitente em face de supressão de seus direitos que foram impactados, pela referida reforma trabalhista.

Frise-se, que as constituições anteriores, recepcionaram os direitos do trabalho, sedo que, a Constituição Federal de 1988, inseriu em seu novo diploma, em especial, no artigo 5º, com disposição em seus incisos e com destaque no inciso XXXVI, nova redação, que vem tratando com mais abrangência e dinamismo, de uma política voltada para os direitos do trabalhador, se consolidando em um novo ordenamento jurídico (CORREIA, 2018).

Diante de um tema emblemático, de tamanha importância e grande complexidade que proporcionou regulamentação da maior e mais profunda alteração

já existente da legislação trabalhista, com afetação inclusive, em diversos institutos jurídicos desde a criação da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), encontraremos situações impactantes produzidas pela reforma trabalhista das mais diversas possíveis (CORREIA, 2018).

No que tange as disposições da reforma, observar tudo isso que diz respeito às tratativas contratuais entre “empregador e empregado,” no âmbito da referida norma, é uma necessidade do trabalhador, na busca pelo conhecimento e a clareza inerente ao conteúdo da reforma, como estratégia de defesa, na hipótese de proteção dos seus direitos, com significativa ampliação em acordos individuais, inserindo inclusive, a possibilidade de negociação, verdadeiro acordo entre as partes, empregado e empregador, como é o caso do trabalho na modalidade intermitente (CORREIA, 2018).

A reforma trabalhista propõe em seu texto, a título de fundamentação estrutural, a criação de condições mais favoráveis para o desenvolvimento do trabalho e a valorização das negociações ou tratativas relativas a empregados e empregadores nos seus mais diversos níveis ou modalidades de trabalho.

Além da observância e prevenção em todos os momentos que envolvem esta relação, a partir da contratação e, estendendo-se também até a uma possível demissão, situação em que na maioria dos casos, o trabalhador tem por parte da empresa empregadora, a possibilidade de lesão aos seus direitos trabalhistas assegurados pela Constituição Federal, levando-se em consideração, ser o empregado a parte frágil ou de maior vulnerabilidade nesta relação, “empregado e empregador” (CORREIA, 2018).

### **3 CONTRATOS INDIVIDUAIS E A NOVA MODALIDADE CONTRATUAL INTERMITENTE**

No contrato de trabalho individual na modalidade intermitente, deverá constar todos os elementos da relação de emprego com exceção do elemento não eventualidade (BRITO, 2018).

Conforme dispõe o § 3º do artigo 452-A, o trabalhador intermitente deverá continuar sobre as ordens do patrão, podendo ser ele objeto de novas contratações e não pode infringir os princípios legais da contratação de trabalho, até mesmo quando é recusada a convocação, o intermitente não pode concorrer deslealmente com seu empregador, conforme previsão legal do artigo 482 da CLT (BRITO, 2018).

O artigo 465 da CLT, dispõe que o pagamento de salário dos empregados deverá ser efetuado no seu próprio local de trabalho e em dia útil dentro do horário de trabalho ou imediatamente após o seu encerramento, salvo pagamentos através de depósito em conta bancária (BRITO, 2018).

Diferentemente da previsão trazida pelo artigo 542-A, também da CLT, ao afirmar que a remuneração devida ao empregado intermitente, poderá ser paga tanto na residência do empregado ou do empregador. Fato que também poderá ser utilizado as mesmas regras do artigo 465 da CLT, ou seja, pagamento no local de trabalho ou efetuado por depósito em conta bancária (BRITO, 2018).

A disposição do inciso III do art. 452-A da CLT prevê que as partes do contrato de trabalho intermitente deverão estipular no contrato escrito o local e o prazo para o pagamento da remuneração decorrente da prestação dos serviços. Quanto ao local do pagamento dos salários, o inciso III do dispositivo em comento dá maior margem de pactuação às partes se comparado ao que está disposto no art. 465 da CLT, pois este estipula que o pagamento dos salários dos empregados em geral será efetuado em dia útil e no local do trabalho, dentro do horário do serviço ou imediatamente após o encerramento deste, salvo quando efetuado por depósito em conta bancária. Assim, a remuneração e as demais parcelas previstas no § 6º do art. 452-A da CLT devidas ao empregado intermitente poderão ser pagas em local diverso de onde é prestado o trabalho intermitente como, por exemplo, na residência do empregado ou do empregador, muito embora seja recomendável a adoção da regra do art. 465 da CLT, ou seja, pagamento no local de trabalho ou por meio de depósito ou transferência em conta bancária de titularidade do trabalhador (p.61).

Da mesma maneira o artigo 452-A, III, da CLT, estabelece regra diversa da redação original do § 6º do mesmo artigo, que o empregado receberia de imediato as verbas devidas a que faz jus a título de trabalho intermitente, com a nova redação do mesmo paragrafo não foi mencionado referências a prazo de pagamento ao



empregado intermitente pelas parcelas ou verbas de salário devidas pelo serviço prestado (BRITO, 2018).

Para o empregado, evidentemente as antigas regras realmente eram mais benéficas, já que suas verbas salariais eram recebidas de imediato e no local de trabalho. O que se discute, no que tange a nova regra de contrato intermite, é exatamente a sua semelhança a um pacto de adesão da parte do empregado em que poderá prevalecer na maioria das vezes a vontade do empregador (BRITO, 2018).

De igual forma, o mesmo inciso do caput do art. 452-A da CLT prevê uma flexibilidade quanto à estipulação do prazo para pagamento da remuneração pelos serviços intermitentes. O inciso III do art. 452-A da CLT, inserido pela MPV nº 808/17, estabelece regra diversa da redação original do § 6º do mesmo artigo, visto que na antiga disposição constava que o empregado receberia, de imediato, as parcelas a que faz jus a título de trabalho intermitente. A nova redação do § 6º não faz referência a prazo para pagamento das parcelas devidas ao empregado intermitente, remetendo o intérprete ao inciso III do art 452 da CLT. É evidente que a antiga regra era bem mais favorável ao empregado intermitente ao já definir que o pagamento das parcelas devidas seria feito pelo empregador imediatamente ao término da prestação dos serviços. Questiona-se aqui se a nova regra é benéfica ao empregado, considerando que a subordinação jurídica, técnica e econômica se verifica desde o estabelecimento do contrato de trabalho e que este, normalmente, é um pacto de adesão da parte do obreiro, podendo, no mais das vezes, prevalecer a vontade do tomador dos serviços intermitentes quanto à data do pagamento das parcelas (p. 61/62).

Foi acrescentado pela Reforma Trabalhista, o § 3º do artigo 443 da CLT, com destinação do emprego do contrato de trabalho na modalidade intermitente suas próprias normas disciplinadoras. Considerando-se como modalidade intermitente o contratado de prestação de serviços com subordinação e não continuidade do trabalho ocorrendo alternadamente, poderemos perceber visivelmente os impactos e as implicações advindas dessa nova modalidade de trabalho intermitente (CORREIA, 2018).

No que compreende o tempo da prestação de serviço e o tempo de inatividade são estes determinados em horas, dias ou meses independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, conduta essa, não existente anteriormente na seara do direito trabalhista e que tenta se ajustar na nova realidade do direito do trabalho (CORREIA, 2018).

Entendemos que o contrato de trabalho intermitente corresponde a uma nova figura contratual que não pode ser classificada simplesmente no binômio prazo determinado ou indeterminado, pois guarda características inerentes a

cada uma dessas duas figuras. Os períodos de inatividade corresponderiam a hipótese de suspensão do contrato, pois o trabalhador, além de não prestar os serviços, não será remunerado, e não terá tempo de serviço computado. Para configurar o vínculo empregatício, há necessidade de se observar o requisito da não eventualidade, que exige que o trabalho realizado não seja eventual, ocasional (p. 565).

O contrato de trabalho na sua forma regular existe o quesito eventualidade, configurando continuidade e retorno ao serviço e a manutenção garantida do vínculo contratual. Em diferente aspecto se a apresenta a modalidade de contratação no regime individual intermitente, que dispõe dos requisitos chamados de período de alternância e período de inatividade, proporcionando desconforto, insegurança e o mínimo possível de garantia a este empregado que trabalha no regime intermitente (CORREIA, 2018).

O contrato de trabalho é de trato sucessivo, ou seja, há continuidade no tempo. Logo haverá expectativa de que o empregado retorne ao local de trabalho. A não eventualidade na prestação de serviços não se confunde com o trabalho realizado diariamente. Exemplo: professor universitário que, há 2 anos, presta serviços todas as segundas e quartas feiras na universidade, será empregado, pois há habitualidade na prestação de serviços. O que diferencia o contrato de trabalho padrão por prazo indeterminado do contrato de trabalho intermitente não é a presença do requisito da continuidade, mas sim a alternância de períodos de prestação de serviço e de inatividade, somente presente nestes últimos (p. 565/566).

O contrato intermitente se constitui também por sua variedade de jornadas e disposição de mobilidade de escala. Nesta modalidade seria talvez mais adequada sua aplicação nos trabalhos de altas temporadas, como é o caso dos serviços hoteleiros, turismos, bares e restaurantes de final de ano, vendas no comércio no período de natal e ano novo, o que diferentemente não se adequaria a um trabalho de metalúrgico, sendo evidentemente prejudicial esse tipo de contrato intermitente para com esse profissional (BRITO, 2018).

A CLT, artigo 3º, ao estabelecer o vínculo contratual na antiga regra, pressupõe como elementos de vínculo contratual, a não eventualidade ou habitualidade. Na modalidade intermitente para configurar vínculo é necessário o elemento não eventualidade/habitualidade prestando serviços em determinados eventos de maior demanda, lhes restando a inatividade no período de alternância enquanto aguarda nova convocação por parte do empregador (BRITO, 2018).

É cediço que a não eventualidade ou habitualidade é elemento para a caracterização do vínculo de emprego, nos termos do art. 3º da CLT. No

entanto, observa-se da definição de trabalho intermitente trazida pelo § 3º do art. 443 da CLT que tal modalidade contratual prescinde da habitualidade na prestação de serviços ao dizer que poderão haver períodos compostos por horas, por dias ou até mesmo por meses sem prestação de serviços dentro de um mesmo vínculo empregatício intermitente. Ora, é certo que a figura do trabalhador eventual, aquele que presta serviços de forma descontínua, em um determinado evento e/ou sem fixação a um tomador específico, não possui vínculo de emprego justamente pela ausência da habitualidade na prestação de labor. O trabalho intermitente, desde que obedeça aos requisitos dos arts. 452-A e 452-C da CLT (que serão objeto de ulteriores comentários), cria uma exceção ao elemento não eventualidade/habitualidade para considerar trabalhadores com vínculo empregatício pessoas que, em tese, seriam eventuais por prestarem serviços apenas em determinados eventos de maior demanda (p. 48).

Visto de maneira injusta o contrato de trabalho intermitente, produzido pela reforma trabalhista, não assegura ao trabalhador nenhuma garantia, tendo em vista as contradições apresentadas com relação ao contrato anterior utilizado na modalidade indeterminada com previsão vínculo contratual de trabalho (BRITO, 2018).

O contrato de trabalho intermitente abala os alicerces do Direito do Trabalho em vários aspectos. O primeiro advém do fato de os artigos 443, § 3º e 452-B obliterarem a habitualidade como elemento da relação de emprego. Isso porque “independentemente da pessoalidade ou da subordinação, aquele que presta serviços em caráter eventual não é empregado. É, na realidade, por oposição à definição legal, um trabalhador eventual. Todavia, o texto coloca o trabalhador intermitente numa posição ontológica de imprevisibilidade, mas mantém a essência da relação de emprego, sem alterar a redação do artigo 3º da CLT. Concebe, assim, uma antinomia, porquanto ninguém pode “ser e não ser” ao mesmo tempo, 40 Vê-se, assim, que a não-eventualidade ou a habitualidade, diante da expressão “não é contínua” constante no § 3º do art. 443 da CLT, não é mais requisito essencial para existência de um vínculo de emprego celetista, ao menos quando se tratar de contrato de trabalho intermitente, isso se obedecidos todos os requisitos para a celebração da referida avença, constantes no art. 452-A da CLT (p. 48).

O trabalhador da modalidade intermitente pode considerar seu emprego de caráter imprevisível, lhe dando conhecer do emprego somente por ocasião da prestação do serviço inclusive sua duração ao ser convocado para a prestação do serviço.

Já ao trabalho doméstico não pode ser aplicado o instituto do trabalho intermitente por ter incompatibilidade do tempo de inatividade com relação às normas jurídicas que regulamentam a atividade laboral do trabalho doméstico (CORREIA, 2018).

Na esperança de aumentar o número de emprego na formalidade, foi criado o instituto de trabalho chamado intermitente, aumentando o número de empregados com registro na CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social) e consequentemente diminuindo o trabalho informal (CORREIA, 2018).

Apesar de gerar aumento nos contratos de trabalho, a informalidade permanece fragilmente abalada pelo contrato de trabalho intermitente por sua insegurança, fragilidade, imprevisibilidade, e o mais grave de tudo, a incerteza de quanto receberá de salário no final, ficando impossibilitado de ajustar as suas finanças, total desequilíbrio econômico para quem trabalha nessa modalidade (CORREIA, 2018).

O artigo 452-A foi inserido pela Reforma Trabalhista e regulamenta o trabalho intermitente, apresentando suas especificidades e seus efeitos na relação de emprego: Artigo 452-A, CLT (acrescentado pela lei nº 13467/2017). 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 exerça a mesma função em contrato intermitente ou não (p. 568).

A partir do § 1º do artigo 452-A, da CLT, até o §9º do mesmo artigo, poderemos observar como funciona o regramento de contratação do empregado contratado em regime individual de trabalho intermitente, a partir do momento de sua convocação pelo empregador, até a finalização do mesmo que se dará logo após o final de um ano caso não haja sido convocado nesse período (CORREIA, 2018).

§ 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 o 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 por 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 (p. 568).

O trabalhador intermitente apesar dos esforços e do desejo de ver suas garantias contempladas pelo legislador, esse não foi o objeto principal do mesmo, em outras palavras sua proteção nesse tipo de contrato individual intermitente ficou muito aquém do desejado.

É desrespeito para com quem trabalha e produz e não ver seus direitos minimamente garantidos pela legislação que apenas o ignora nesse aspecto (BRITO, 2018) e o deixa em condição de imprevisibilidade futura.

A Reforma Trabalhista literalmente trouxe impacto em todo o ordenamento jurídico trabalhista, uma vez que regulamenta diversos institutos jurídicos apresentando tendências legislativas em relação ao ramo do Direito do Trabalho. Algumas alterações atingiram impiedosamente a própria estrutura do Direito do Trabalho, como é o caso da aplicação significativa de acordos individuais na contratação do intermitente.

No processo do trabalho, vejamos os seguintes temas os quais são considerados os principais afetados pela lei nº 13.467/17 (Reforma Trabalhista) (CORREIA, 2018).

Exigência de litisconsórcio nas ações individuais ou coletivas que tenham como objeto a anulação de cláusulas de instrumentos coletivos de trabalho; Instituição de cláusula compromissória de arbitragem em determinados contratos individuais de trabalho; restrições à criação e alteração de súmulas e orientações jurisprudenciais do TST e dos TRTs; processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial; contagem dos prazos em dias úteis; limitação máxima do valor das custas processuais; requisitos para a concessão do benefício da justiça gratuita; condenação aos honorários periciais; condenação em honorários advocatícios por sucumbência; litigância de má-fé; multa por falso testemunho; procedimento da exceção de incompetência territorial; ônus da prova; requisitos de petição inicial trabalhista; desistência da ação; figura do preposto; consequências do não comparecimento das partes em audiências; possibilidade de apresentação de defesa escrita; aplicação do incidente de desconsideração da personalidade jurídica; execução das contribuições sociais; restrição da execução ex officio; momento e prazo para impugnação da decisão de liquidação da sentença; correção monetária dos créditos trabalhistas; garantia da execução, com a possibilidade de apresentação de seguro-garantia judicial; imposição de requisitos específicos ao protesto, inscrição do nome do executado em órgãos de proteção ao crédito ou no Banco Nacional de Devedores Trabalhistas (BNDT); garantia ou penhora nos embargos à execução; aplicação da prescrição intercorrente; prequestionamento do recurso de revista; revogação do incidente de uniformização trabalhista;

transcendência no recurso de revista; regras referentes ao depósito recursal (p. 68/69).

Esses temas são intimamente ligados aos cenários que afetam diretamente as leis que regem as garantias trabalhistas. Tais intentos caracterizam prerrogativas que nem sempre estão de acordo com as doutrinas existentes no Direito do Trabalho, sendo instituídas de mudanças que estejam de acordo com os preceitos que regem o campo jurídico trabalhista.

### 3.1 DINAMISMO NO FUNCIONAMENTO DA CONTRATAÇÃO INTERMITENTE

Como dinamismo de funcionamento na contratação o regime intermitente esta modalidade de contratação não admite a forma tácita, mas somente deverá ser celebrado de maneira expressa. O contrato de trabalho individual intermitente pode ser estabelecido como um acordo de vontades, pelo qual uma pessoa física, compromete-se na condição de empregado, ao pagamento de uma contraprestação salarial, prestando trabalho não eventual e subordinado, em favor de outra pessoa, física ou jurídica, na posição ou condição de empregador (SARAIVA, 2013).

O novo dispositivo em comento considera como tempo à disposição tão somente o período em que o obreiro estiver cumprindo ou aguardando ordens durante os períodos de convocação ao serviço. Assim, serão desprezados os períodos de inatividade não compreendidos nas escalas de convocação ao serviço intermitente e, por conseguinte, eles não serão remunerados pelo empregador, tudo conforme previsto no art. 452-C, caput e § 2º, da CLT, introduzido pela Medida Provisória nº 808/17. Em decorrência da descontinuidade na prestação de serviços, ou seja, da alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, há uma manifesta imprevisibilidade quanto ao evento da prestação de trabalho em si (se), no que respeita ao tempo da prestação (quando) e no que se refere ao valor da remuneração a ser paga/recebida (quantum), isso no que respeita a ambas as partes da relação empregatícia, muito embora os seus efeitos sejam sentidos com maior intensidade pelo empregado que depende do pagamento de seu salário para suprir as suas necessidades vitais, o que só ocorrerá ao final de cada evento descontinuo de prestação de serviços intermitentes (BRITO, 2018, p. 35).

A modalidade de contratação intermitente é de certa forma vexatória, haja vista que o empregado para ser convocado, irá depender das oscilações do mercado, se tem demanda tem emprego, se não tem demanda não tem emprego e o trabalhador fica a depender desse aspecto aleatório, imposto pela produção da reforma trabalhista, lei nº 13.467/2017 (BRITO, 2018).

O contrato intermitente carrega em si um aspecto aleatório, dependente da demanda de serviços do empregador que, em certo período, cioso por aumentar a sua produção ou circulação de bens ou serviços em setores, como por exemplo, bares e restaurantes, turismo e hotelaria, convoca os trabalhadores quando entender necessário. É inegável que esse tipo de contrato, por conter um forte elemento aleatório, transfere parte do risco empresarial, mesmo que mínimo, ao empregado, pois este, para auferir a sua remuneração, fica dependente das variações do setor econômico de atuação do seu empregador, muito embora o art. 2º, caput, da CLT diga que é o empregador quem assume os riscos de sua atividade econômica. Diversos países europeus possuem figuras análogas ao contrato de trabalho intermitente adotado pela reforma trabalhista. Dá-se como exemplo a Inglaterra, com o zero-hour contract, a Alemanha, com o seu arbeit auf abruf, a Itália, com o lavoro a chiamata, e Portugal, com o seu contrato intermitente. Já os Estados Unidos da América possuem os contratos baseados na escala just in time, contrato muito semelhante à experiência inglesa do zero-hour contract (p. 35).

Na ótica dos países do continente europeu ao ser aplicado o modelo de contratação intermitente, o trabalhador goza de garantias mínimas, afastando aleatoriamente os vínculos à contratação intermitente correspondendo apenas a uma relação contratual de emprego sem nenhuma segurança, objetivando a livre estipulação de acordos contratuais (BRITO, 2018).

Com essa dinâmica, é inegável o efeito devastador que poderá o empregado ser submetido ao contratar uma relação de emprego no regime de trabalho intermitente com relação ao quesito estabilidade, levando-se em consideração o emprego por tempo indeterminado que por sua vez, poderá trazer mais estabilidade para o empregado, hipótese de melhor remuneração financeira e a certeza de não se encontrar em períodos distintos em inatividade (BRITO, 2018).

O Direito do trabalho se constitui a partir de uma relação jurídica entre pessoas teoricamente equivalentes, relação esta que envolve de um lado os empregadores diretamente ofertantes de prestação de serviços e do outro lado, os empregados que oferecem o seu trabalho como contraprestação (SARAIVA, 2013).

A Reforma Trabalhista como já fora abalizado teve como principais intentos trazer novas configurações no campo do trabalho, ora nem sempre atendendo as necessidades dos empregados, para tanto as manifestações até hoje trazem em seu ensejo a busca incessante pelo equilíbrio entre empregador e empregado, sendo o Direito a mola propulsora para tal, tendo como objetivo atender e manifestar a garantia desses direitos instituídos ao longo de décadas, durante o restante da semana (BRITO, 2018).

De forma bastante dinâmica, podemos observar convocações de empregados na modalidade contratual no regime individual intermitente em finais de semana para o atendimento a bares e restaurantes, festas de casamento em buffet, festas de crianças, que normalmente realizam-se nos finais de semana, esvaziando-se o corpo de funcionários (BRITO, 2018).

Tais situações encaixam-se como uma luva na esquemática do trabalho intermitente, em que os prestadores de serviços que exerciam suas atividades na informalidade, na base do conhecido “bico”, e que não estavam inseridos no ambiente de proteção da legislação trabalhista, sem acesso à Previdência Social e ao sistema do FGTS, passam a contar com a formalização de seus vínculos de emprego. Com a finalidade de trazer para a formalidade e para proteção uma grande parcela prestadores de serviços que, ou não se enquadravam no clássico conceito de não eventualidade, sendo considerados eventuais sem vínculo empregatício, ou que, por prestarem serviços em poucas horas ou dias da semana ou do mês, não tinham o seu vínculo reconhecido pelo seu patrão, ao menos espontaneamente, o contrato de trabalho intermitente é bem-vindo e poderá produzir bons frutos (p. 52).

Conforme dinâmica consolidada de posicionamento do STF o empregado contratado em regime intermitente, não pode receber o valor da hora trabalhada inferior ao salário mínimo ou piso da categoria (CORREIA, 2018).

Conclui-se que o estabelecimento de limite temporal de inatividade do obreiro intermitente é fato positivo, pois diminuiu, de certa maneira, a aleatoriedade da nova modalidade de contratação trabalhista, tendo a potência de incentivar o empregador a convocar com mais regularidade o seu obreiro, sob pena de ver o vínculo empregatício rompido de “pleno direito”. No entanto, a opção política do Presidente da República em equiparar os efeitos pecuniários do rompimento por não convocação por período superior a um ano às consequências financeiras do distrato trabalhista foi infeliz, visto que o rompimento do vínculo guarda origem somente no empregador que não convoca o seu empregado, não havendo concorrência de vontade do empregado na rescisão do pacto intermitente. Os comentários ao art. 452-E da CLT analisarão de maneira mais específica a questão (CORREIA, 2018).



Esse estabelecimento da limitação temporal ou inatividade do empregado, veio de uma forma positiva e um considerado avanço em decorrência dos contratos intermitentes, visto a diminuição da aleatoriedade dessa forma de contratação. Trazendo ao empregador uma vantagem e um incentivo mais nesse sentido, para o procedimento de novas contratações.

#### 4 A PRECARIZAÇÃO CONTRATUAL NO REGIME DE TRABALHO INTERMITENTE

Os países do continente europeu, observam que ao ser aplicado o modelo de contratação intermitente, o trabalhador goza de garantias mínimas, precariedade contratual, injustiça social e trabalhista, afastando aleatoriamente os vínculos à contratação intermitente correspondendo apenas a uma relação contratual de emprego sem nenhuma segurança, objetivando a livre estipulação de acordos contratuais (BRITO, 2018).

O relatório final apresentado na Câmara dos Deputados alhures mencionado cita a experiência americana como exemplo a ser seguido quanto à adoção do contrato intermitente de forma livre e sem limitações no Direito do Trabalho brasileiro. No entanto, autores como Paulo Roberto Fernandes dizem das críticas e da crescente resistência que tal modelo de contratação vem sofrendo nos Estados Unidos da América justamente por se configurar, em várias situações, como forma precarizante de trabalho, ao afirmar que: [...] tal espécie de contratação causa polêmica por conta dos danos causados aos trabalhadores, pois a incerteza quanto aos valores pagos e quanto a escala de trabalho faz com que eles passem por uma grande situação de estresse no trabalho e possuam problemas na sua vida privada. Até mesmo nos Estados Unidos há um movimento para suavizar os impactos negativos desse tipo de contratação. Nesse sentido, oito estados e o distrito de Colúmbia “introduziram as designadas leis reporting-time pay que exigem aos empregadores o pagamento de um valor mínimo aos empregados que trabalham em turnos calendarizados, mesmo no caso de não lhes ser atribuído trabalho” (p. 54).

É inegável o efeito devastador que poderá o empregado ser submetido ao contratar uma relação de emprego no regime de trabalho individual intermitente com relação ao quesito estabilidade, levando-se em consideração o emprego por tempo indeterminado que por sua vez, poderá trazer mais estabilidade para o empregado, hipótese de melhor remuneração financeira e a certeza de não se encontrar em períodos distintos em inatividade (BRITO, 2018).

Com a produção da “reforma trabalhista”, houve profunda e significativa mudança em diversos institutos ou modalidades de aplicação da norma trabalhista e a criação de outros institutos inseridos na CLT, em especial o trabalho individual intermitente com suas precárias e insuficientes condições de contratação (CORREIA, 2018).

O contrato de trabalho intermitente abala os alicerces do Direito do Trabalho em vários aspectos. O primeiro advém do fato de os artigos 443, § 3º e 452-B obliterarem a habitualidade como elemento da relação de emprego. Isso porque “independentemente da pessoalidade ou da subordinação, aquele que presta serviços em caráter eventual não é empregado”. É, na realidade, por oposição à definição legal, um trabalhador eventual. Todavia, o texto coloca o trabalhador intermitente numa posição ontológica de imprevisibilidade, mas mantém a essência da relação de emprego, sem alterar a redação do artigo 3º da CLT. Concebe, assim, uma antinomia, porquanto ninguém pode “ser e não ser” ao mesmo tempo (BRITO, 2018).

Conforme dispõe o art. 452-A, CLT, ao ser firmado um contrato de trabalho no regime intermitente, deverá o mesmo ser por escrito e com o devido registro na CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social) e ainda prevê o referido artigo, hipótese de acordo coletivo ou mesmo convenção coletiva. Ao ser convocado, o empregado dispõe apenas de um dia útil para sua apresentação ao local de trabalho, se isso não acontecer e o mesmo ficar em silêncio, será então configurado tacitamente sua recusa. Com relação ao contrato zero hora, figura inspiradora do contrato de trabalho intermitente, vem sendo muito criticado no Reino Unido e com grande limitação em outros países com tendências precarizantes em sua aplicabilidade (BRITO, 2018).

Sobre os zero-hora contracts, figura que também serviu de inspiração ao legislador reformador para a adoção do contrato de trabalho intermitente, o mesmo autor citado diz que a referida figura vem sofrendo críticas no âmbito do Reino Unido quanto à sua tendência precarizante dos vínculos empregatícios, tendo sido bastante limitado na Nova Zelândia. Referido autor afirma nesse sentido que: Há uma grande discussão no Reino Unido acerca desse tipo de contrato e por conta disso, o Governo Britânico, em 2014, proibiu o uso de cláusulas de exclusividade nos contratos zero hora. A polêmica aumentou, recentemente, após a Nova Zelândia limitar a utilização dessa espécie de contratação. Estima-se que mais de 900.000 pessoas trabalham sob esse regime no Reino Unido.<sup>48</sup> Assim, principalmente a partir de 01 de janeiro de 2021, se a figura do contrato de trabalho intermitente não for utilizada com parcimônia pelo empresariado nacional, em vez de ser elemento de inclusão à formalidade de trabalhadores que se encontram no mercado informal de trabalho, realizando “bicos”, poderá servir de instrumento a serviço da precarização das relações de trabalho (p.66).

O legislador ao adotar o contrato em regime intermitente poderia ter imaginado uma possibilidade de limitação dessa modalidade a alguns setores da economia direcionada à esta finalidade em específico. Desse modo, o empregador poderia em disposições de garantias contratuais mínimas, desse modo, o empregado intermitente

poderia se sentir mais confortável ao trabalhar nessa modalidade contratual (BRITO, 2018).

Desejável seria que o legislador reformador, ao adotar o contrato de trabalho intermitente, tivesse limitado a referida modalidade de pactuação para determinados setores da economia (a exemplo dos bares e restaurantes) e tivesse previsto garantias mínimas em favor do empregado, a exemplo de horas mínimas de convocação durante a semana ou mês e/ou remuneração mínima durante os períodos de inatividade, calculada, por exemplo, através de aplicação de percentual sobre a remuneração dos períodos de atividade, prevendo ainda a vedação permanente da dispensa coletiva de empregados para a contratação de intermitentes. De bom alvitre teria sido, ao menos para algumas categorias de trabalhadores, a previsão de contratação de intermitentes somente após negociação coletiva, algo que privilegiaria a autonomia privada coletiva dos sindicatos, tal qual ocorre na Itália (p. 66).

Com disposição na nova legislação a contratação na modalidade intermitente, a grosso modo é esse empregado prejudicado pela ausência de garantias. De forma bastante dinâmica, podemos observar convocações de empregados na modalidade contratual intermitente em finais de semana para o atendimento a bares e restaurantes, festas de casamento em buffet, festas de crianças, que normalmente realizam-se nos finais de semana, esvaziando-se o corpo de funcionários (BRITO, 2018).

No entanto, ao contrário da experiência anglo-saxã (Inglaterra/EUA), muito embora Alemanha, Itália e Portugal tenham adotado, por meio de reformas às suas correspondentes legislações trabalhistas, experiências semelhantes ao contrato intermitente, em tais países há vários mecanismos que visam impedir que tal modalidade contratual volva-se em instrumento de precarização das relações laborais. Na Alemanha, por exemplo, o contrato de intermitente está previsto no § 12 do Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG42), sendo que a legislação trabalhista alemã prevê que deve ser fixado um número mínimo de dias e horas de trabalho em que o trabalhador deve ser convocado ao serviço, sob pena de ser obrigatória a convocação por, no mínimo, dez horas semanais. Já na Itália, a figura foi criada pela Lei Biagi de 2003 (Decreto Legislativo nº 27643), sendo que, atualmente, o contrato de trabalho intermitente (lavoro a chiamata) deve ser celebrado via negociação coletiva, garantindo-se a participação dos sindicatos no processo de estabelecimento dos vínculos intermitentes (p. 50).

Para o empregado que trabalha em regime contratual regular, ou seja, contrato indeterminado, por ocasião de demissão em massa ou greve, há vedação expressa da contratação intermitente. E ainda assim o contrato de trabalho intermitente dispõe de limitações, não podendo ultrapassar 400 dias num período de três anos (BRITO, 2018).

Ademais, há restrições como vedações à contratação de intermitentes para substituição de pessoal em greve ou despedido em massa, vendando-se ou dificultando-se, assim, a substituição de pessoal com vínculos indeterminados e não eventuais por vínculos não contínuos. Da mesma maneira, via de regra, a prestação de serviços intermitentes não pode ser superior a 400 dias num período de 3 anos. Tais salvaguardas ao contrato de trabalho intermitente italiano podem ser encontradas, por exemplo, no art. 13.2. do Decreto Legislativo 15 Giugno 2015<sup>44</sup>, n. 81. Por fim, Portugal também possui o seu contrato intermitente (artigo 159º do Código do Trabalho Português<sup>45</sup>), mas com o detalhe da garantia de pagamento de 20% da remuneração base paga pelo empregador durante os períodos de inatividade. Assim, vê-se que os modelos de contratos intermitentes dos países da Europa Continental possuem garantias mínimas que visam, ao menos, amenizar os aspectos de aleatoriedade e de imprevisibilidade dos vínculos (p. 50).

#### 4.1 INCOERÊNCIAS CONTRATUAIS NA CONTRATAÇÃO DE TRABALHO INTERMITENTE

As opiniões se dividem incoerentemente quando se fala em regime de contratação de trabalho individual intermitente. Os empregadores não favoráveis ao regime ficam bastante receosos, cheios de dúvidas e temendo por correm riscos com processos na justiça do trabalho, já que os trabalhadores desse regime intermitente não percebem vantagem financeira (CORREIA, 2018).

Por outro lado, há quem diga que o contrato intermitente é bastante vantajoso no sentido de retirar muitas pessoas da informalidade e trazê-los para o trabalho formal com registro na CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social) bem como evitar a ociosidade de funcionários em períodos de baixa demanda. O rol do art. 7º da Constituição Federal, e o § 6º do artigo 452-A da CLT, trazem disposição de que este empregado em regime de contrato intermitente deve receber no final do período trabalhado todos os seus direitos trabalhistas já que existe um vínculo empregatício (CORREIA, 2018).

Não obstante, apesar de desejável a previsão legislativa das garantias supramencionadas em favor dos trabalhadores intermitentes, essa não foi a opção política do legislador reformador e mesmo do Presidente da República, estes que adotaram o modelo anglo-saxão de contrato intermitente ao editarem a Lei nº 13.467/17 (BRITO, 2018).

Há uma grande e absurda incoerência com a desconstrução e a supressão dos direitos adquiridos ao longo de várias décadas, pela produção da reforma trabalhista

em seus mais diversos artigos inseridos e outros alterados na CLT por força da lei 13.467/2017, e em contrapartida, instituiu-se pela referida lei, a contratação na modalidade intermitente presumidamente outro absurdo foi criado ao despir de proteção e garantir o trabalhador em regime intermitente (BRITO, 2018).

Outra incoerência se encontra no novo dispositivo do contrato intermitente quando trata do período de inatividade como período de exclusão, sendo definido como o período em que o empregado já tenha prestado serviço ao empregador e aquele em que não esteja convocado à prestação do serviço (BRITO, 2018)..

O § 1º do art. 452-C da CLT ainda estabelece que o empregado intermitente poderá estabelecer vínculos de emprego contínuos ou intermitentes com outros empregadores para a prestação ou não da mesma atividade que é objeto do contrato de trabalho intermitente. Nesse sentido, o dispositivo evidencia que o contrato de trabalho intermitente não deve possuir cláusula de exclusividade quanto à prestação de serviços, não impedindo a celebração de outros vínculos de emprego, intermitentes ou não, pelo empregado junto a outros tomadores. Assim, um trabalhador intermitente pode firmar um contrato de trabalho por tempo indeterminado ou determinado que exija comparecimento não eventual ou, então, até mesmo outros contratos de trabalho intermitentes, compatibilizando as jornadas de trabalho dos demais vínculos de emprego com as convocações ao serviço realizadas pelo seu empregador intermitente. Isso é possível até mesmo diante do fato de que o § 2º e o § 3º do art. 452-A da CLT permitem a recusa pelo empregado da convocação realizada pelo empregador para a prestação de serviços intermitente (p. 78).

O § 2º do artigo 452-C, da CLT, ainda acrescenta que tal período não será remunerado nem tampouco computado para a disposição de qualquer finalidade (BRITO, 2018).

Conforme disposição do § 2º do referido artigo o tempo de disposição a ser considerado será apenas aquele em que o trabalhador estiver cumprindo ou aguardando ordens durante períodos em que estiver cumprindo ou aguardando ordens durante o período de convocação do serviço, assim o empregado intermitente terá o seu período de inatividade desprezado, período esse, não compreendido nas escalas de convocação e consequentemente não sendo remunerado (BRITO, 2018).

Considerando que o contrato de trabalho intermitente é um vínculo em que a aleatoriedade e a imprevisibilidade quanto à prestação de serviços e à quantidade da remuneração devida/recebida pesam em desfavor do empregado, entende-se que o dispositivo estabelece a vedação de celebração de cláusula que preveja a exclusividade da prestação de serviços apenas ao empregador que contratou os serviços intermitentes. Ora,

entender-se o contrário seria praticamente retirar do empregado a possibilidade de sustentar a si e a sua família, visto que não há nenhuma previsão na lei de salvaguardas no contrato intermitente como, por exemplo, a garantia de prestação de número mínimo de horas durante a semana ou de pagamento de percentual da remuneração nos períodos de inatividade. Sem essas e outras salvaguardas, o empregado, para manter as suas necessidades vitais e para honrar os seus compromissos financeiros que, muitas vezes, possuem periodicidade mensal, deverá lançar mão de outros vínculos empregatícios. Destarte, a exclusividade é elemento incompatível com o estabelecimento do contrato de trabalho intermitente, sendo que, caso as partes estabeleçam tal cláusula contratual, ela é nula de pleno direito (arts. 9º e 444 da CLT). Tudo isso resulta da interpretação do § 1º do art. 452-C da CLT, tendo em vista o princípio da proteção (art. 7º, caput, da CF/8865) (p. 78).

Involuntariamente o empregado intermitente poderá ficar desempregado nas hipóteses de ser dispensado sem justa causa e mesmo na rescisão por ausência de convocação e com vedação expressa em lei ao seguro desemprego, acesso a 80% (oitenta por cento) do FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço) e 20% (vinte por cento) de indenização do saldo da referida conta. Logo, se não houve justa causa não há diferença entre o empregado intermitente e o empregado comum, não há razão para tamanha incoerência criada pelo legislador neste aspecto (BRITO, 2018).

O dispositivo em questão trata da forma de cálculo das verbas rescisórias e do aviso prévio do empregado intermitente. Analisando em conjunto o caput e o § 1º do art. 452-F da CLT, vê-se que deverá ser realizada uma média aritmética simples das remunerações recebidas pelo intermitente, levando-se em consideração tão somente os meses em que ele recebeu remuneração por serviços prestados nos doze meses que antecedem a extinção contratual. Logicamente que se o contrato teve vigência por menos de doze meses, serão considerados os meses em que o empregado recebeu remuneração dentro do prazo de vigência da avença. No entanto, ao falar de verbas rescisórias, ao menos quanto às ordinariamente devidas em caso de extinção contratual (férias proporcionais + 1/3, 13º salário proporcional, aviso prévio indenizado e indenização de 40% do FGTS, ou seja, aquelas que variam conforme a modalidade de extinção do vínculo empregatício) ao menos à primeira vista, parece que a regra do art. 452-F da CLT é aplicável somente para o cálculo do valor do aviso prévio indenizado. Explica-se. Conforme a redação do art. 452-A, inciso III e §6º, no prazo acordado pelas partes após a prestação de cada serviço intermitente, serão imediatamente pagos os valores das férias proporcionais + 1/3 e do 13º salário proporcional. Ou seja, no prazo fixado entre as partes em relação a cada período de prestação de serviços intermitentes objeto de convocação, o empregador já tem que pagar as férias proporcionais + 1/3 e o 13º salário proporcional. Tanto é assim que quando das férias do empregado intermitente ele não receberá nova remuneração de férias, pois já as recebeu ao término de cada período de convocação, tudo conforme os comentários referentes ao § 9º do art. 452-A da CLT (p. 86/87).

De maneira polêmica e impactante podemos observar a celebração do contrato de trabalho individual intermitente, por escrito, valor da hora não poderá ser inferior

ao valor horário ou diário do salário mínimo, ao ser o empregado convocado, terá o mesmo um dia útil para atender a convocação, seu silêncio presume recusa (CORREIA, 2018).

A parte que descumprir o acordo contratual será penalizada com multa de 50% do valor devido, o período de inatividade não será considerado tempo disponível para o empregador, o empregado poderá prestar serviços em outro local, no final de cada período receberá férias proporcionais acrescidas de 1/3, 13º salário proporcional, repouso semanal remunerado e adicionais legais. O empregador recolherá contribuições previdenciárias, poderá usar sua férias em três períodos, é facultado às partes convencionarem o local da prestação de serviço, turnos para prestar o serviço, formas e instrumentos de convocação, o contrato será rescindo após um ano sem convocação e não autoriza seguro desemprego (BRITO, 2018).

O mesmo se diga quanto ao 13º salário proporcional, pois já foi pago antecipadamente no prazo estipulado após cada período de convocação. Assim, já tendo sido pagas as proporcionalidades de tais parcelas ao fim de cada prestação de serviços, elas não serão devidas quando da extinção contratual. Não há falar em realização de média remuneratória para cálculo de novas férias + 1/3 proporcionais e novo 13º salário proporcional correspondentes aos mesmos períodos de convocação que já foram objeto de pagamento, sob pena de indesejável pagamento em duplicidade ("bis in idem"). Caso a extinção contratual seja operada antes de vencer o prazo para o pagamento das parcelas previstas no § 6º do art. 452-F da CLT, só será devida e constará no TRCT a proporcionalidade correspondente ao período de convocação não pago. Poderia se pensar na aplicabilidade do dispositivo em questão na hipótese do empregador deixar de pagar as férias proporcionais + 1/3 e o 13º salário proporcional no prazo estabelecido entre as partes (art. 452-A, III e § 6º, da CLT), só realizando a paga quando da extinção do contrato de trabalho intermitente. No entanto, caso o empregador assim proceda, fá-lo-á em descumprimento da lei, visto que o § 6º do art. 452-A não estabelece nenhuma exceção ao definir que o pagamento das parcelas nele previstas, inclusive as férias proporcionais + 1/3 e o 13º salário proporcional, ocorrerá na data acordada para o pagamento e de imediato (frise-se), devendo ser mencionado, ainda, que o § 11 do mesmo dispositivo diz, peremptoriamente, que se o período de convocação exceder um mês o pagamento das parcelas elencadas no § 6º (sem exceção) não poderá ser estipulado por período superior a um mês, contado a partir do primeiro dia do período de prestação de serviço. De igual maneira, a indenização de 20% (art. 452-E, inciso II, da CLT) ou de 40% (rescisão indireta) sobre o saldo da conta vinculada do FGTS, por óbvio, não é calculada pela média remuneratória dos meses de convocação durante a vigência contratual ou dos últimos doze meses, mas, sim, como já dito, pela aplicação da alíquota (20% ou 40%) sobre os valores constantes em conta vinculada do trabalhador intermitente (p.87).



Diferentes posicionamentos são encontrados em torno das discussões inerentes ao contrato no regime de trabalho intermitente conforme previsão da lei nº 13.467/2017, que dispõe as regras deste novo instituto munidas de muitas incoerências que produzem impactos, incertezas insegurança e desgastes ao profissional obreiro que é submetido ao trabalho intermitente. Acrescentamos ainda, que neste modelo de contratação de trabalho individual intermitente, o empregado prestará o serviço de maneira não contínua e conterà o elemento subordinação, a prestação do serviço e a inatividade ocorrerão alternadamente e em períodos distintos, com determinação em horas, dias ou meses, não importando qual é o tipo de atividade exercida pelo empregado ou pelo empregador, com exceção apenas dos aeronautas por disporem de sua própria legislação.

#### **4.2 Alterações gerais produzidas pela Reforma Trabalhista nos artigos da CLT, Súmulas e OJs do TST**

Os alicérgicos que sustentam o direito material do trabalho foram abalados em quase toda sua estrutura de forma grosseira e inescrupulosa, vejamos os seguintes temas os quais são considerados como sendo os principais afetados pela lei nº 13.467/17 (Reforma Trabalhista) (CORREIA, 2018).

Exigência de litisconsórcio nas ações individuais ou coletivas que tenham como objeto a anulação de cláusulas de instrumentos coletivos de trabalho; Instituição de cláusula compromissória de arbitragem em determinados contratos individuais de trabalho; restrições à criação e alteração de súmulas e orientações jurisprudenciais do TST e dos TRTs; processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial; contagem dos prazos em dias úteis; limitação máxima do valor das custas processuais; requisitos para a concessão do benefício da justiça gratuita; condenação aos honorários periciais; condenação em honorários advocatícios por sucumbência; litigância de má-fé; multa por falso testemunho; procedimento da exceção de incompetência territorial; ônus da prova; requisitos de petição inicial trabalhista; desistência da ação; figura do preposto; consequências do não comparecimento das partes em audiências; possibilidade de apresentação de defesa escrita; aplicação do incidente de desconconsideração da personalidade jurídica; execução das contribuições sociais; restrição da execução ex officio; momento e prazo para impugnação da decisão de liquidação da sentença; correção monetária dos créditos trabalhistas; garantia da execução, com a possibilidade de apresentação de seguro-garantia judicial; imposição de requisitos específicos ao protesto, inscrição do nome do executado em órgãos de proteção ao crédito ou no Banco Nacional de Devedores Trabalhistas (BNDT); garantia ou penhora nos embargos à execução; aplicação da prescrição intercorrente; prequestionamento do recurso de revista; revogação do incidente de uniformização trabalhista;

transcendência no recurso de revista; regras referentes ao depósito recursal (p. 68/69).

Esses temas são intimamente ligados aos cenários que afetam diretamente as leis que regem as garantias trabalhistas. Tais intentos caracterizam prerrogativas que nem sempre estão de acordo com as doutrinas existentes no Direito do Trabalho, sendo instituídas de mudanças que estejam de acordo com os preceitos que regem o campo jurídico trabalhista. Destaquem-se, algumas dentre várias alterações produzidas pela Reforma Trabalhista nos mais diversos dispositivos da CLT e, também restrições na atuação da Justiça do trabalho, tendo como principais pontos que sofreram impactos no Direito do Trabalho por imposição da lei nº 13.467/2017(CORREIA, 2018).

Sobre tais modificações são elencadas abaixo algumas dessas disposições:

Fim da contribuição sindical obrigatória; reajuste das multas administrativas; prevalência do negociado sobre o legislado; alteração no conceito de grupo econômico; regulamentação do tele trabalho e sua exclusão do tópico duração do trabalho; inclusão do trabalho intermitente; responsabilidade do sócio retirante; fim da previsão de horas in itinere; fim da ultratividade em instrumentos coletivos; permissão do trabalho da empregada grávida ou lactante em locais insalubres, desde que haja atestado médico permitindo; permissão de fracionamento de férias em 3 períodos, sem que um deles não pode ser inferior a 14 dias corridos; previsão de prescrição intercorrente; alteração da disciplina do trabalho a tempo parcial, com possibilidade de prestação de horas extras, abono pecuniário de férias e férias regida pelo art. 130 da CLT; banco de horas estipulado por acordo escrito, com compensação em seis meses; regime de compensação de jornada por acordo individual, tácito ou escrito parra compensação no mês; banco de horas semestral via acordo individual; estabilidade dos representantes dos empregados nas empresas com mais de 200 empregados; previsão de que os danos morais serão regidos apenas pela CLT; tarifação do dano extrapatrimonial; empregado “hipersuficiente” que pode estipular as condições do contrato de trabalho, previstas no art. 611-A da CLT, com preponderância aos instrumentos coletivos, no caso de portador de diploma superior com salário igual ou maior a duas vezes o teto da Previdência Social; trabalhador autônomo; uniformes no local de trabalho; quitação anual das verbas trabalhistas; distrato; possibilidade da dispensa em massa; regulamentação do DPV – Programa de Demissão Voluntária; prevalência do acordo coletivo sobre a convenção coletiva (CORREIA, 2018, p. 67/68).

Alterações produzidas pela Reforma trabalhista efetivaram muitas discórdias no âmbito da justiça do trabalho inclusive no poder judiciário conforme algumas mencionadas abaixo (CORREIA, 2018).

HORA EXTRA – a CLT necessitou adequa-se ao modelo Constitucional elevando o percentual de 50% de adicional sobre a hora extra; BANCO DE HORAS - sem a necessidade do acordo coletivo através do sindicato, as partes podem negociar seus acordos da compensação de horas em até 6 meses; JORNADA 12X36 – foi regulamentada a jornada de 12 horas com descanso de 36 horas; INTERVALO INTRAJORNADA – negociação entre trabalhador e empregador respeitando o mínimo de 30 minutos. O desrespeito ou a concessão em sua forma parcial deverá ser pago apenas o tempo suprido com o acréscimo de 50% do valor da hora normal (CORREIA, 2018).

INTERVALO PARA AMAMENTAÇÃO – conforme acordo individual e por escrito, poderá ter direito até dois descansos para amamentação; TRANSPORTE (IN ITINERE) – independente do acesso não será mais computado como jornada; FÉRIAS – agora as férias podem ser divididas em até 3 períodos, não podendo ser inferior a 5 dias corridos e um dele deverá ser de no mínimo 14 dias corridos; GRAVIDAS EM LOCAIS INSALUBRES – a gestante deve ser afastada de suas atividades laborais independente do grau de insalubridade sem prejuízo para com sua remuneração; DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA - a demissão poderá ser negociada; CONTRIBUIÇÃO SINDICAL - a contribuição passa a ser opcional facultativa; RECLAMAÇÃO TRABALHISTA – assinada a rescisão o empregado não pode entrar com reclamação trabalhista. No caso de perda da ação, qualquer das partes deverá arcar com as custas da ação (CORREIA, 2018).

NEGOCIAÇÃO CONTRATUAL DE TRABALHO - empregado hipersuficiente, a lei 13.467/17, criou a figura do empregado hipersuficiente, que pode negociar livremente com o seu empregador as cláusulas do contrato de trabalho nas mesmas condições concedidas aos sindicatos no art. 611-A da CLT; SUPRESSÃO DAS HORAS DE TRAJETO - A REFORMA ALTEROU A REDAÇÃO DO § 2º DO ART. 58 da CLT, e revogou o seu § 3º, para prevê que o tempo despendido pelo empregado desde sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno não será computado na jornada de trabalho, ainda que o empregador forneça o transporte, por não ser tempo à disposição do empregador. Trata-se da supressão das horas in itinere (CORREIA, 2018).

Foram alterados alguns artigos da CLT e, outros novos foram inseridos novo texto por ocasião da produção da “reforma trabalhista”. Consequentemente, as modificações trazidas pela lei nº 13.467/2017 (CORREIA, 2018), causaram impactos em mais de 50 súmulas e orientações jurisprudenciais que necessitarão de revisão e, em alguns casos, até mesmo serem canceladas pelo TST (Tribunal Superior do Trabalho) conforme segue abaixo discriminado: (CORREIA, 2018).

Artigo 461 da CLT; Artigo 611- A, VI, da CLT; Artigos 59, 59 – A e 59 – B da CLT; Artigo 58, § 2º, da CLT; Artigo 457, §§ 1º e 2º, da CLT; Artigo 11- A da CLT; Artigo 457, § 1º, da CLT; Artigo 844, § 5º, da CLT; Artigo 461, § 2º, da CLT; Artigo 8º, § 2º, da CLT; Artigo 11-A, § 2º, da CLT; Artigo 611 – A, VI, da CLT; Artigo 457, § 1º, da CLT; Artigo 791 – A da CLT; Artigo 457, § 1º, da CLT; Artigo 457, § 2º, da CLT; Artigo 457, § 1º, da CLT; Artigo 11, § 3º, da CLT; Artigo 614, § 3º, da CLT; Artigo 11, § 2º, da CLT; Artigo 457, §§ 1º e 2º, da CLT; Artigo 58, § 2º, da CLT; Artigo 791-A da CLT; Artigos 477 e 507-B da CLT; Artigos 4º-A, 4º C, 5º- A, 5º-C e 5º-D da lei nº 6.019/1974; Artigo 611-A, X, da CLT; Artigo 611-A, IX, da CLT; Artigo 4º, § 2º, da CLT; Artigo 468, § 2º, da CLT; Artigo 843, § 3º, da CLT; Artigo 890, § 4º, da CLT; Artigo 611-A, VIII, da CLT; Artigo 8º, § 2º, da CLT; Artigos 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602, da CLT; Artigo 71, § 4º, e 611-A, III, ambos da CLT; Artigo 8º, § 2º, do Artigo 8º § 2º, da CLT; Artigo 59-A, da CLT; Artigo 790-B, da CLT; Artigo 477, § 6º, da CLT; Artigo 611-A, IX, da CLT; Artigo 448-A, da CLT; Artigo 477-B, da CLT; Artigo 614, § 3º, da CLT; Artigo 71, § 4º, da CLT; Artigo 477-B, da CLT; Artigo 4º, § 1º, lei nº 6.019/1974; Artigo 59-A, da CLT; Artigo 11, § 3º, do Artigo 448-A, da CLT; Artigo 461, § 3º, da CLT; Artigo 855-E, da CLT; Artigo 443, § 3º da CLT (CORREIA, 2018).

Como são muitos os artigos que sofreram alteração, citaremos apenas dois por serem ambos de maior relevância no cenário da reforma trabalhista. O artigo 443, § 3º, da CLT, que dispõe sobre o contrato individual de trabalho intermitente e suas formalidades e o artigo 611-A da CLT, que foi acrescentado conforme disposição da lei nº 13.467/2017, ao tratar do acordo coletivo e da convenção coletiva trazendo a previsão legal, do negociado se sobrepor ao legislado (CORREIA, 2018).

A alteração amplia a proteção dos trabalhadores, porque, em primeiro lugar, permite a realização de perícia, o que traz segurança à deliberação quanto ao grau de insalubridade. De fato, por ser uma questão técnica e relacionada a normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, não pode ser aleatória, rendendo-se às pressões do capital. O enquadramento deve ser apropriado, calcado em perícia prévia e com responsabilidade, sob pena de nulidade da cláusula respectiva. Além disso, o elastecimento da jornada em ambientes insalubres também está sujeito à observância das normas próprias de saúde, higiene e segurança do trabalho, consideradas, portanto, de indisponibilidade absoluta, trazendo a MP 808 mais uma segurança aos trabalhadores nessas condições, podendo o Judiciário Trabalhista ser acionado em caso de violação a tais normas. Ademais, a exigência de observância de normas próprias de medicina e segurança do trabalho, bem como nas NRs afasta a

possibilidade de enquadramento feito com irresponsabilidade, e sem efetiva correlação entre a atividade e o adicional devido. Enfim, as alterações visaram resguardar o patamar jurídico mínimo obreiro no tocante ao meio ambiente de trabalho (AZEVEDO NETO, 2018, p. 108).

Diante da cláusula individual inserida no contrato intermitente, por adoção de medida entre as partes, indiretamente ou diretamente estará ferindo o Princípio da Irrenunciabilidade ou Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas, e ao mesmo tempo fere também o artigo 5º, XXXV, da Constituição Federal de 1988, restando o juiz reconhecer da inaplicabilidade de tais cláusulas incidentalmente em ação individual de trabalho no contrato em regime intermitente (AZEVEDO NETO, 2018).

A única leitura razoável é a de que a cláusula coletiva atacada não pode ser anulada por ação individual, embora a intenção pareça ter sido a de evitar a declaração de ineficácia de cláusula em reclamação trabalhista individual. Certamente, qualquer entendimento nesse sentido viola frontalmente o disposto no art. 5º, XXXV, da CF/88, devendo restar resguardado o direito do trabalhador de discutir a validade da cláusula em ação individual, podendo o juiz, incidentalmente, entender inaplicável a cláusula viciada, assegurando o direito pretendido. Qualquer leitura que inviabilize tal discussão em sede individual deve ser tida por materialmente inconstitucional (p. 109).

A despeito do artigo 617 da CLT, artigo esse, que alguns entendem como não recepcionado pela Constituição Federal de 1988, parece ficar claro que somente aos sindicatos cabe à prerrogativa de celebrar acordos e convenções coletivas de trabalho (AZEVEDO NETO, 2018).

Por fim, parece-nos óbvia a impossibilidade de substituição dos empregados pela referida comissão nas ações judiciais e procedimentos administrativos, estando limitada a sua atuação ao entendimento direto com os empregadores, nos termos do art. 11 da CF/88 e do art. 510-A da CLT, e às atribuições consignadas no art. 510-B da CLT, conforme alteração realizada pela Lei nº 13.467/2017 (p. 27).

Constata-se por fim que essas disposições trabalhistas nem sempre estão coerentes com as prerrogativas implicadas no ramo do Direito trabalhista, devendo haver por parte desses, maiores convicções a despeito da concretização do que rege a Constituição Federal de 1988 e também os princípios do Direito do Trabalho (CORREIA, 2018).

A reforma trabalhista causou impacto em mais de 50 Súmulas e Orientações Jurisprudenciais alterando toda estrutura do processo trabalhista e, prejudicando

demasiadamente o empregado, principalmente no que tange o novo instituto de trabalho individual intermitente (CORREIA, 2018).

As Súmulas e as Orientações Jurisprudenciais tiveram seus conteúdos alterados em consequências das mudanças sofridas pelos artigos da CLT respectivamente alterados, ficando as mesmas no pressuposto de serem também revistas ou até mesmo canceladas a depender de cada situação, como é caso da súmula 437, II, do TST, nulo tacitamente. Destacamos em seguida, as demais Súmulas que também foram alteradas (CORREIA, 2018).

Súmula nº 6 do TST; Súmula nº 51 do TST; Súmula nº 85 do TST; Súmula nº 90 do TST; Súmula nº 101 do TST; Súmula nº 114 do TST; Súmula nº 115 do TST; Súmula nº 122 do TST; Súmula nº 127 do TST; Súmula nº 129 do TST; Súmula nº 153 do TST; Súmula nº 202 do TST; Súmula nº 203 do TST; Súmula nº 219 do TST; Súmula nº 226 do TST; Súmula nº 241 do TST; Súmula nº 253 do TST; Súmula nº 268 do TST; Súmula nº 277 do TST; Súmula nº 294 do TST; Súmula nº 318 do TST; Súmula nº 320 do TST; Súmula nº 329 do TST; Súmula nº 330 do TST; Súmula nº 331 do TST; Súmula nº 338 do TST; Súmula nº 354 do TST; Súmula nº 366 do TST; Súmula nº 372 do TST; Súmula nº 377 do TST; Súmula nº 426 do TST; Súmula nº 428 do TST; Súmula nº 429 do TST; Súmula nº 432 do TST; Súmula nº 437 do TST; Súmula nº 440 do TST; Súmula nº 443 do TST; Súmula nº 444 do TST; Súmula nº 457 do TST (CORREIA, 2018).

Em posição equivalente, as OJS, DO TST, passaram também por um processo de modificação, conforme produção da reforma trabalhista lei nº 13.467/2017 (CORREIA, 2018).

OJ nº 14 da SDI-I do TST; OJ nº 235 da SD-I do TST; OJ nº 261 da SD-I do TST; OJ nº 270 da SDI-I do TST; OJ nº 322 da SDI-I do TST; OJ nº 255 da SDI-I do TST; OJ nº 356 da SDI-I do TST; OJ nº 383 da SDI-I do TST; OJ nº 388 da SDI-I do TST; OJ nº 392 da SDI-I do TST; OJ nº 411 da SDI-I do TST; OJ nº 418 da SDI-I do TST; OJ nº 132 da SDI-II do TST (CORREIA, 2018).

Como delineado nos comentários ao artigo 6º da Lei nº 13.467/17, a dimensão temporal das normas jurídicas é objeto de estudo do direito intertemporal, tendo por escopo a delimitação de quais regras regerão determinados fatos, tarefa muitas vezes difícil. No caso da chamada “reforma trabalhista”, a discussão travada durante o período de vacância da Lei nº 13.467/17 dividiram opiniões quanto à extensão da nova norma e sua aplicabilidade aos contratos de trabalho vigentes em 11 de novembro de 2017 (data do início da vigência). Assentamos na primeira edição desta obra que a aplicação da lei nova aos contratos vigentes se impõe, embora de modo temperado, preservando os pilares de segurança jurídica, especificamente no que diz respeito ao direito adquirido, ao ato jurídico perfeito, à coisa julgada e à irredutibilidade salarial (SALES, 2018, p. 117).

As mudanças ocorreram mediante manifestações dispostas no ensejo pela busca em amparar cada vez mais os trabalhadores, onde cada Súmula manifesta algo de preponderante no âmbito do direito trabalhista.

Ocorre que a redação supra, por mais cristalina que seja, continua a merecer os mesmos temperamentos já feitos nos comentários ao artigo 6º da Lei nº 13.467/17, no sentido de que a lei do tempo do ato jurídico é a que deve reger a relação estabelecida entre as partes, assertiva que decorre do artigo 5º, XXXVI, da Constituição Federal (tempus regit actum) 92 e do artigo 6º, § 1º, do Decreto-Lei nº 4.657/4293. Desse substrato jurídico-constitucional e da lei sobre leis (LINDB), decorre que a regra material nova tem efeito imediato, aplicando-se aos contratos de trabalho futuros e também aos presentes, existentes ao tempo das novas regras heterônomas erigidas pelo Estado, não ensejando, contudo, efeitos retroativos às rescisões contratuais já efetivadas (SALES, 2018, p.117/118).

Através da implantação das Súmulas foram verificadas inovações nas estratégias de contratações e intervenções nesse campo no que concerne aos direitos trabalhistas, estipulando responsabilidades para o empregador. O campo legislativo constitucional e infraconstitucional brasileiro é o responsável em equilibrar e manter uma forma de relação empregatícia baseada no princípio bilateral manifestada apenas entre empregador e empregado, tradicionalmente conhecida no mundo de contratações trabalhistas, onde o mesmo tenha a função de prestar serviço a uma determinada empresa e a mesma pague seu salário por tais funções desempenhadas. Garantindo, contudo os direitos para o trabalhador.

## CONCLUSÃO

A partir da criação da CLT, em 1943, houve a inserção dos direitos trabalhistas legalmente constituídos nesta consolidação, fato esse, que trouxe confiança, garantia proteção e segurança jurídica, ao trabalhador brasileiro.

Algumas Constituições foram recepcionadoras desses direitos, ao passo que outras não os recepcionaram, trazendo frustrações ao Direito do Trabalho, uma

incessante luta até chegarmos à Constituição Federativa da República do Brasil de 1988, a chamada Constituição cidadã, ou Constituição Democrática de Direitos, que trouxe com exclusividade, o reconhecimento do Direito do Trabalho em seus artigos a seguir discriminados:

A Constituição Federal de 1988, no seu artigo 7º, I, até o XXXIV, bem como em seu parágrafo único, traz a regulamentação dos direitos individuais do trabalhador brasileiro. Já o artigo 8º e seus incisos, seguidos do artigo 9º, 10 e 11, regulamentam os direitos coletivos dos trabalhadores, trazendo embasamento ao artigo 3º da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

A CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) perdurou inalteravelmente por 74 anos, até o advento da lei nº 13.467/2017, em 11/11/2017, “lei da reforma trabalhista”. Através da referida reforma em comento, fora aditado em seu texto legal, uma profunda e substancial mudança, nos mais diversos dispositivos de seus artigos, incisos, parágrafos, súmulas do TST e OJs da SDI-I do TST, com a inserção inclusive de novos artigos em seu texto legal.

Como esse trabalho tem o problema de pesquisa, voltado para os impactos produzidos pela reforma trabalhista, tivemos a oportunidade de discutir as mais diversas e possíveis mudanças contratuais encontrados durante a pesquisa, principalmente no que tange o contrato de trabalho na modalidade individual intermitente.

Por se encontrar munida de grande incongruência, com relação à CLT e a Constituição Federal de 1988 e a própria “reforma trabalhista” essa foi inclusive, objeto de ADIN (Ação Direta de Inconstitucionalidade) como forma de discutir a ilegalidade da matéria.

A reforma trabalhista produziu grandes impactos ao criar a figura do contrato trabalho individual intermitente e a mitigação de alguns direitos, inclusive da atuação do próprio poder judiciário, dentre outros.

Na íntegra, a reforma trabalhista, trouxe mais prejuízos do que benefícios e muito precária, incoerente, sem garantia e injusta com o trabalhador em regime de contrato intermitente.

Além dos impactos produzidos pela reforma trabalhista face ao trabalhador brasileiro, observamos dispor de mínimas garantias e ausência de segurança jurídica,



uma verdadeira selvageria que se volta com muita evidência, contra o trabalhador ao ser contratado no regime de trabalho intermitente.

Neste quesito, o empregador por ser em regra, a parte mais forte da relação, o “hipersuficiente” nada impede que este disponha em contrato, cláusulas que lhes sejam benéficas e outras abusivas, em desfavor do empregado hipossuficiente, que muitas vezes por necessidade do emprego se obrigará a aceitá-las, mesmo sabendo que será prejudicado no final do contrato, por ocasião de sua demissão.

Conforme o disposto em todo esse trabalho acadêmico, percebemos que o trabalhador ao ser contratado em regime intermitente, é colocado vulneravelmente em desvantagem com relação ao empregador, ficando o mesmo, em alguns momentos, em evidente prejuízo, no que pertine essa relação empregado empregador.

Observamos ainda, que no âmbito internacional, especificamente nos países do continente europeu, a modalidade de contratação individual intermitente não goza de boa aceitação, considerando eles, que esse tipo de contratação na modalidade intermitente, apesar de também ser a mesma adotada por eles, encontra-se munida de muitas imperfeições, garantias mínimas e muita insegurança jurídica.

Por fim, o objeto principal da reforma trabalhista, diante de tudo que foi pesquisado e estudado no decorrer desse trabalho acadêmico, apresentou-se com muitas contradições, inconsistências, precariedades, incoerências, ausências de garantias, injustiças sócias e trabalhistas, pontos polêmicos e de interpretação complicada, muitos impactos, muitas dúvidas, falta de esclarecimento da aplicabilidade da norma, um verdadeiro marasmo de indecisões, principalmente no que diz respeito à modalidade de contratação individual intermitente.

Podemos elencar prejuízos ou impactos como: somente um dia útil para responder a convocação, o silêncio do convocado presume recusa, pagamento de multa ao descumprir o contrato, período de alternância e inatividade, contrato rescindo após um ano sem convocação para o serviço, não autorização para o seguro desemprego trabalho designado em horas, dias ou meses, é consideravelmente um acordo entre empregado e empregador, na demissão receberá 20% (vinte por cento de indenização), 80% (oitenta por cento) do FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço), pagamento das verbas devidas não é imediato e poderá ser efetuado na residência do empregado dentre outros.

É consideravelmente abusivo o conteúdo da reforma trabalhista e coloca o empregado em condição de vulnerabilidade face ao empregador.

O contrato de trabalho na modalidade do regime intermitente enseja uma profunda revisão da matéria em todo o seu texto para discussão de sua ilegalidade, sua inadequação aos princípios trabalhistas e ao desrespeito à Constituição Federal, trazendo motivação ao Supremo Tribunal Federal (STF), para reconhecer da inconstitucionalidade da matéria, pertinente à “Reforma Trabalhista” no que dispõe a lei nº 13.467/2017 Lei da Reforma Trabalhista.

## REFERÊNCIAS

AZEVEDO NETO, Platon Teixeira. **Reforma Trabalhista Comentada**. 1ª ed. Florianópolis-SC: Empório do Direito, 2018.

BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**: promulgada em 05 de outubro de 1988.

BRITO, Marcelo Palma de. **Reforma Trabalhista Comentada**. 1º ed. Florianópolis-SC: Empório do Direito, 2018.

CAIRO JUNIOR, José. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª ed. Salvador-BA: JusPODIVM, 2014.

CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho**. 11ª ed. Salvador - BA: JusPODIVM, 2018.

DELGADO, Maurício Gondim. **Curso de Direito do Trabalho**, 4ª ed. São Paulo: LTr, 2005.

FONSECA, Rodrigo Dias da. **Reforma Trabalhista Comentada**. 1º ed. Florianópolis-SC: Empório do Direito, 2018.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do Trabalho**. 5ª ed. São Paulo: Saraiva 2014.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Curso do Direito do Trabalho**. 6ª ed. São Paulo: Editora Atlas – 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do Trabalho**, 20ª ed. São Paulo: Saraiva 2005.

SALES, Cleber Martins. **Reforma Trabalhista Comentada**. 1ª ed. Florianópolis-SC: Empório do Direito, 2018.

SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho**. 15ª ed. São Paulo-SP: Editora Método, 2013.