

## PRINCÍPIO DA VEDAÇÃO DO RETROCESSO SOCIAL E O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

**Katiúcia Carneiro Araujo Rocha**

Mestranda em Direitos Sociais e Processos Reivindicatórios pelo Centro Universitário IESB.

**Ricardo Pêgo Freitas**

Mestrando em Direitos Sociais e Processos Reivindicatórios pelo Centro Universitário IESB.

**Augusto César Leite de Carvalho**

Doutor em Direito das Relações Sociais pela Universidad de Castilla la Mancha; mestre em Direito pela Universidade Federal do Ceará; professor de Direito do Trabalho do IESB, professor colaborador da Universidade de Brasília (UnB) em pós-graduação de Direito Constitucional do Trabalho e professor do mestrado da Universidade Autônoma de Lisboa; ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

**Sumário:** 1 Introdução. 2 Evolução Histórica do Contrato de Trabalho. 3 Evolução do Direito do Trabalho no Brasil. 4 Capital e Trabalho. 5. Contrato de Trabalho Intermitente no Brasil. 6. Contrato de Trabalho Intermitente – Direito Comparado. 7. Princípio Não Retrocesso Social. 8. Retrocesso Social na Regulação do Trabalho. 9. Conclusão.

### RESUMO

Este artigo abará o tema: Princípio da Vedação do Retrocesso Social e o Contrato de Trabalho Intermitente. Nele estarão explicitados, de forma sucinta, os direitos do trabalhador enquadrados na denominada relação de trabalho intermitente, trazida ao texto do art. 433 da CLT, pela assim denominada “reforma trabalhista” (Lei 13. 467/2017). Aborda uma reflexão acerca do Princípio da Vedação do Retrocesso Social, considerando que as alterações introduzidas pela referida reforma geraram grande redução de direitos da classe trabalhadora. O artigo trata de um tema trabalhado na seara do Direito do Trabalho, dentro do estudo da área de Direitos Sociais. Ele tem o escopo de demonstrar a importância a violação ao princípio da dignidade humana aos empregados nessa posição e apresentar soluções apresentadas pela jurisprudência pátria.

**Palavras-chave:** Direito do Trabalho; Reforma Trabalhista; Contrato de Trabalho Intermitente; Princípios Trabalhistas; Princípio da Vedação do Retrocesso Social.

## PRINCIPLE OF SEALING SOCIAL RETREAT AND THE INTERMITTENT WORK CONTRACT

### Abstract

This article will cover the theme: Principle of Prohibition of Social Retrocession and the Intermittent Employment Contract; it will explain, in a succinct way, the worker's rights framed in the so-called intermittent labor relation, brought to the text of the CLT, in the Labor Reform (Law 13. 467/2017), in its article 443 and a reflection about the Principle of Prohibition of Social Retrocession, considering that the alterations introduced by the referred reform generated a great reduction of working class rights. The article developed below deals with a theme worked in the field of Labor Law, within the study of the area of Social Rights. It aims to demonstrate the importance of violating the principle of human dignity to employees in this position and to present solutions presented by the domestic jurisprudence.

**Keywords:** Labor Law; Labor Reform; Intermittent Employment Contract; Labor Principles; Principle of Prohibition of Social Backwardness.

## 1 INTRODUÇÃO

A Constituição Federal de 1988 (CF/88), também conhecida como “Constituição Cidadã”, trouxe consigo uma gama numerosa de garantias e direitos em favor da população, dando uma atenção especial aos direitos sociais, nos artigos 6º ao 11º, bem como os deveres do Estado em preservá-los e efetivá-los, consoante dispõem os artigos 193 a 232. O artigo 7º da CF/88 deu especial atenção aos trabalhadores, estimulando o Direito do Trabalho que é ramo autônomo do direito, no que diz respeito aos direitos trabalhistas individuais e coletivos.

Os dispositivos supra mencionados têm o escopo de assegurar que a sociedade usufrua desses direitos e que eles não retrocedam, uma vez que estes já estão normatizado, vedando, ao legislador infraconstitucional, a prerrogativa de reduzi-los ou suprimi-los.

Este artigo exporá conceitos sobre "o que é" o contrato de trabalho intermitente e o "por que" ele se enquadra em uma afronta direta ao princípio da vedação do retrocesso social.

Portanto, o presente trabalho abordará um tema de Direito do Trabalho, o qual discutirá as alterações introduzidas pela Lei n. 13.467/2017, que geraram grande redução de direitos da classe trabalhadora, mais especificamente no que concerne ao contrato de trabalho intermitente (o qual tem escopo de modernizar as relações trabalho-capital), e como este vai de encontro aos princípios justralhistas, com enfoque ao princípio da vedação do retrocesso social, tendo em vista a consequente precarização do trabalho com redução de direitos.

## 2. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO CONTRATO DE TRABALHO

O homem tem nas atividades laborais, em regra, o meio para sobrevivência e manutenção da prole. Na antiguidade o trabalho era visto pela sociedade como algo penoso, um castigo sem contributo de intelecto, tendo em vista que as atividades laborais eram exercidas pelos escravos<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup>PENA, Rodolfo F. Alves. "Trabalho escravo no Brasil atual"; Brasil Escola. Disponível em <<http://brasilecola.uol.com.br/brasil/trabalho-escravo-no-brasil-atual.htm>>. Acesso em 10 de dezembro de 2020. Revista de Direito: Trabalho, Sociedade e Cidadania. Brasília, v.9, n.9, jul./dez., 2020.

Nesse passo, a doutrina relata a origem do trabalho, conforme a autora Vólia Bomfim Cassar<sup>2</sup>:

Do ponto de vista histórico e etimológico a palavra trabalho decorre de algo desagradável: dor, castigo, sofrimento, tortura. O termo trabalho tem origem no latim – *tripalium*. Espécie de instrumento de tortura ou canga que pesava sobre os animais. Por isso, os nobres, os senhores feudais ou os vencedores não trabalhavam, pois consideravam o trabalho uma espécie de castigo. A partir daí, decorreram variações como *tripaliare* (trabalhar) e *trepalium* (cavelete de três paus usado para aplicar a ferradura aos cavalos).

No entendimento do doutrinador Sérgio Pinto Martins<sup>3</sup> a escravidão foi a forma de trabalho mais antiga:

A primeira forma de trabalho foi à escravidão, em que o escravo era considerado apenas uma coisa, não tendo qualquer direito, muito menos trabalhista. O escravo, portanto, não era considerado sujeito de direito, pois era proprietário do dominus. Nesse período, constatamos que o trabalho do escravo continuava no tempo, até de modo indefinido, ou mais precisamente até o momento em que o escravo vivesse ou deixasse de ter essa condição. Entretanto, não tinha nenhum direito, apenas o de trabalhar.

Para o doutrinador Victor Russomano as atividades laborais era o ponto inicial da civilização<sup>4</sup>:

O grande horizonte está fechado ao homem primitivo. A chave que lhe permite descortinar um mundo novo, o ponto inicial de toda a civilização, está naquele momento -definitivamente perdido no fundo dos séculos – em que a mão é **prolongada** pelo utensílio. A partir desse instante, o homem está acima dos outros animais: ele tem um instrumento novo, criado por sua inteligência nascente, que é o prolongamento do seu braço, para obter os bens necessários à satisfação da fome e para ser usado como arma de defesa ou ataque. Tudo o mais, no progresso humano, veio por via de consequência, até o momento solar da tecnologia do século XX, que nos revelou os mistérios e conduziu aos reinos do mundo interplanetário.

Com a parte nobre e dominante no comando das ordens civis, os escravos não tinham possibilidade de negociar a liberdade para que fosse regulamentada o valor da mão-de-obra livre. Nesse passo, enquanto durou a escravidão no Brasil não poderia surgir relações contratuais do trabalho.

<sup>2</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. Ed. São Paulo: Método, 2014, p.3.

<sup>3</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2009, p. 4.

<sup>4</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor. Curso de Direito do Trabalho. 9º ed. Juruá Editora, 2004, p.21.

Após a Lei Aurea, os homens negros e mulheres negras livres desde então, ingressaram em relações de trabalho típicas do proletariado, com base em contratos verbais em que os trabalhadores aceitavam as exigências dos empregadores.

Nessa época, as normas contratuais de trabalho não eram negociadas pelas partes envolvidas, tendo em vista que não havia regulamentação do trabalho no Brasil.

Com a abolição da escravidão, os homens e mulheres negros livres encontravam-se numa situação onde não tinham fonte de renda e nem tinham os “donos” para os manter e sustentá-los, mesmo que libertos do sofrimento vivido com a escravidão.

Com a revolução industrial começam os debates sobre as relações de empregatícias dos homens e mulheres, ocasião em que houve reflexões sobre as regras de contratação, tempo de trabalho, descanso ao trabalhador, os quais foram alcançados após muitas greves. Nesses termos os revolucionários com o intuito de conquistar novos meios de liberdade, se posicionaram<sup>5</sup>:

[...] da mera restauração de uma ordem perturbada pelas autoridades, se passa à fé na possibilidade da criação de uma ordem nova; da busca da liberdade nas velhas instituições, se passa à criação de novos instrumentos de liberdade; enfim, é a razão que se ergue contra a tradição ao legislar uma constituição que assegurasse não só a liberdade, mas trouxesse também a felicidade ao povo.

A época industrial era do patronato, tendo em vista que os trabalhadores se submetiam a longas e excessivas jornadas, com base em normas arbitrárias impostas ao trabalhador, como representado nos filmes “Tempos Modernos”.

A classe operária com consciência coletiva desperta o instinto de autoproteção, com base na ideologia de Karl Max, que desencadeou vários protestos por direitos sociais. Para o autor Luciano Martinez<sup>6</sup>:

A resignificação da expressão “trabalho”, como atributo de dignidade e de valor, decorreu de um novo sentido que lhe foi outorgado por aqueles que, sendo submissos (escravos e servos), encontravam nele a chave para a liberdade e por aqueles que, sendo livres, atribuíam a ele o valor de lazer e de aperfeiçoamento do espírito. Nessa ordem de coisas, o trabalho humano evoluiu “do sombrio ermo moral da escravidão para a aspereza relativa da servidão (à pessoa ou à gleba), que imperou na Idade Média, e desta para o remanso do humanismo renascentista e do iluminismo da Idade

<sup>5</sup> PASQUINO, Gianfranco. Conflito. In: Dicionário de política. 11. ed. Brasília: UnB, 1998, v. 1, p. 1123.

<sup>6</sup> MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho. São Paulo: Saraiva. 2009, p. 35.

Moderna, até chegar ao contrato de trabalho concebido no ventre da Revolução Industrial.”

A revolução industrial afomentou a conversão da relação de trabalho em relação de emprego e, portanto, o contrato de trabalho foi estabelecido neste momento. Nesse ponto de vista, Russomano<sup>7</sup> entende:

A Revolução Francesa, que foi o primeiro grande movimento genuinamente popular e de massa na articulação de reivindicações candentes, ao contrário, situando-se, declaradamente, no plano político e econômico, se vincula, de modo estreito, ao trabalho e é a responsável histórica pelo advento do **trabalho livre**, cujas causas, sabidamente, são múltiplas. Entre elas existem, na base, causas técnicas (a <revolução industrial> inglesa, a máquina a vapor, a modificação dos métodos de produção etc.) e ideológicas ou políticas (atribuição ao Estado do papel contemplativo que lhe outorgou o liberalismo, que consagra a liberdade individual). Não é difícil descobrir, porém, que foram outros os fatores que concorreram para a deflagração e a vitória do movimento revolucionário de 1789: foram as causas econômicas, que levaram à criação do capitalismo e à polarização das forças da produção, coordenadas através da empresa. Juridicamente, porém, a grande contribuição dos revolucionários de 1789 foi o princípio da autonomia da vontade e a liberdade de contratar.

Com a revolução industrial os contratos de trabalhos passaram a gerir as relações de labor. O doutrinador Bento Herculano Duarte<sup>8</sup> sustenta que nesse momento ocorre o pluralismo jurídico na esfera trabalhista:

O processo de acomodação foi operado pelos próprios interessados, mediante a adoção de procedimentos negociais capazes de solucionar o conflito existente em termos razoáveis. Dessas negociações é que resultaram as primitivas formas de pactuação laboral coletiva, que acabaram por criar as primeiras normas jurídicas genuinamente trabalhistas, porque aplicáveis a quem prestasse trabalho subordinado ou a quem o recrutasse. Era o início do pluralismo jurídico na área trabalhista.

A revolução industrial alterou as relações laborais, as quais foram adotadas pelo mundo aplicando à tutela dos direitos mínimos essenciais ao homem. Os autores Francisco Meton Marques de Lima e Francisco Péricles Rodrigues Marques de Lima<sup>9</sup> assim pontuam um trecho do esboço histórico seguido desta revolução:

[...] Em 1848, na França, uma lei reduz a jornada de trabalho para 11 horas diárias em Paris e 12 nas províncias. Na Inglaterra, a jornada de 10 horas diárias e a legislação de proteção ao menor foram lançadas no meado do século XIX. Também em 1848, é

<sup>7</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor. Curso de Direito do Trabalho. 9º ed. Juruá Editora, 2004, p.26.

<sup>8</sup> DUARTE, Bento Herculano. Manual de direito do trabalho. São Paulo: LTr, 1998, p. 22 e 23.

<sup>9</sup> LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Péricles Rodrigues Marques de. Elementos de direito do trabalho e processo trabalhista. 15. ed. São Paulo: LTR, 2015, p.32.

publicado o Manifesto Comunista, de Marx e Engels, concitando os trabalhadores do mundo a unirem-se para reescrever a história em torno de uma ditadura do proletariado. [...]

As manifestações fizeram com que o Estado se preocupasse com os trabalhadores, criando legislações para regular as formas de relação de emprego que até hoje dão base para que o bem-estar social seja garantido e para prevenir abusos ocorrido antes dos direitos trabalhistas.

### 3 EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

Os direitos sociais no Brasil demoram a ser regulamentados. Contudo, a Constituição de 1824, apresentava a preocupação em assegurar a liberdade do trabalho e aos poucos normas laborais foram se estabilizando no ordenamento constitucional. O doutrinador Renan Bernardi Kalil<sup>10</sup> descreve que:

A Constituição de 1824, outorgada pelo Imperador Dom Pedro I, limita-se a reconhecer a liberdade de trabalho (art. 178, XXIV), apesar da manutenção do uso da mão de obra escrava, que era um dos principais pilares do modo de produção existente no Brasil. Ainda, a Constituição de 1824 aboliu as corporações de ofício (art. 178, XXV). As raras corporações que existiam foram extintas e novas formas de reunião passaram a ser utilizadas nesse período: ligas operárias, sociedades de resistência, sociedades de socorros mútuos, câmaras ou bolsas de trabalho, caixas beneficentes, sociedades cooperativas e uniões. Os sindicatos se disseminaram a partir de 1903.

Complementando a abordagem acima, Maria Cecília Almeida Monteiro Lemos<sup>11</sup>, em sua tese de doutorado, defende que:

(...) a primeira Constituição brasileira de 1824, não estabelecia qualquer regulamentação sobre o tema, dispondo apenas, em relação à proteção do trabalhador, em seu art. 129, inciso XXIV, que: —Nenhum gênero de trabalho, de cultura, indústria, ou comercio póde ser prohibido, uma vez que não se opponha aos costumes publicos, à segurança, e saúde dos Cidadãos.

<sup>10</sup> KALIL, Renan Bernardi. Avanços e perspectivas do direito constitucional do trabalho: uma análise sob a ótica do direito coletivo do trabalho. Revista do Ministério Público do Trabalho, Brasília, v. semestral, n. 48, p. 143, set. 2014.

<sup>11</sup> LEMOS, Maria Cecília Almeida Monteiro. O DANO EXISTENCIAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO INTERMITENTES: reflexões na perspectiva do direito fundamental ao trabalho digno. Trabalho de Conclusão de Curso (Doutorado em Direito) \_ Universidade de Brasília. Brasília/DF, 2018. Disponível em: <<https://repositorio.unb.br/handle/10482/34531#:~:text=Essa%20conduta%20abusiva%20viola%20o,%2C%20denominado%20E2%80%95dano%20existencial%20E2%80%96>>. Acesso 10 de dezembro de 2020, p. 46.

A Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1891 foi a segunda constituição do Brasil e primeira no sistema republicano de governo, rompendo com regime político monárquico e colocando o regime republicano. Constituição apesar de ter surgido após a revolução industrial, nada acrescentou sobre direitos dos trabalhadores, como bem explica Maria Cecília Almeida Monteiro Lemos<sup>12</sup>:

A Constituição de 1891 nada ordenou sobre a matéria, justamente em um momento em que a sociedade vivenciava o intenso processo de mudança do modo de produção introduzido pela Revolução Industrial e a conseqüente intensificação da exploração do trabalho humano em todo o mundo. No Brasil, no final do século XIX e início do século XX, a mão de obra excessiva provocada pelo fluxo imigratório e pela exploração do trabalho de mulheres e crianças, resultou na oferta de baixíssimos níveis salariais e na admissão de condições de trabalho extremamente precárias.

Nesse passo, o autor Georgenor de Sousa Franco Filho<sup>13</sup>, explica que:

Sobreveio a República e com ela nossa segunda Constituição, a da República dos Estados Unidos do Brasil, de 24.2.1891, elaborada por um congresso constituinte e contemporânea à Encíclica Rerum Novarum, de Leão XIII, que lançou as bases da doutrina social da Igreja. Silenciou, contudo, sobre direito do trabalho. Profundamente individualista, nos moldes da Constituição americana que a influenciou, limitou-se apenas a permitir a livre associação (art. 72, § 8º) e a garantir o livre exercício de qualquer profissão moral, intelectual e industrial (§ 24), direitos conservados pela Emenda Constitucional de 3.9.1926, praticamente uma nova constituição.

A Constituição de 1934 foi redigida "para organizar um regime democrático, que assegure à Nação, a unidade, a liberdade, a justiça e o bem-estar social e econômico"<sup>14</sup>. Esta constituição aprimorou os direitos trabalhistas, conforme ensina Maria Cecília Almeida Monteiro Lemos<sup>15</sup>:

<sup>12</sup> Ibidem. p.176.

<sup>13</sup> FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Direitos Trabalhistas Constitucionalizados: de 1824 a 1988 e 25 anos depois. Disponível em:

<[http://www.lex.com.br/doutrina\\_25388279\\_DIREITOS\\_TRABALHISTAS\\_CONSTITUCIONALIZADOS\\_DE\\_1824\\_A\\_1988\\_E\\_25\\_ANOS\\_DEPOIS.aspx](http://www.lex.com.br/doutrina_25388279_DIREITOS_TRABALHISTAS_CONSTITUCIONALIZADOS_DE_1824_A_1988_E_25_ANOS_DEPOIS.aspx)>. Acesso em: 10 de dezembro de 2020.

<sup>14</sup> Constituição Federal de 1934. Disponível em: <[https://pt.wikipedia.org/wiki/Constitui%C3%A7%C3%A3o\\_brasileira\\_de\\_1934](https://pt.wikipedia.org/wiki/Constitui%C3%A7%C3%A3o_brasileira_de_1934)>. Acesso em: 10 de dezembro de 2020.

<sup>15</sup> LEMOS, Maria Cecília Almeida Monteiro. O DANO EXISTENCIAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO INTERMITENTES: reflexões na perspectiva do direito fundamental ao trabalho digno. Disponível em: <<https://repositorio.unb.br/handle/10482/34531#:~:text=Essa%20conduta%20abusiva%20viola%20o,%2C%20denominado%20E2%80%95dano%20existencial%20E2%80%96>>. Acesso 10 de dezembro de 2020, p. 177.



Finalmente, a Constituição de 1934, em seu art.121, § 1º, introduziu constitucionalmente a proteção à jornada de trabalho, consignando: —a lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País. Em seus oito parágrafos e diversos incisos, *estabeleceu a jornada de trabalho de oito horas por dia*, ao lado da isonomia salarial, do salário mínimo, das restrições ao trabalho do menor, do repouso semanal, das férias anuais remuneradas, da indenização por dispensa sem justa causa, da assistência e previdência à maternidade, à velhice, à invalidez, à proteção contra acidente de trabalho e morte, à regulamentação de todas as profissões e ao reconhecimento das convenções coletivas de trabalho.

A CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943, assegurou, no plano infraconstitucional, o direito à limitação à jornada de trabalho, estabelecendo em seu Capítulo II, (Da Duração do Trabalho), Seção I (Disposição Preliminar), art. 58, —A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

A Constituição de 1937 trouxe consigo o intervencionismo do Estado “a Constituição de 1937, fortemente inspirada na Carta *del Lavoro* da Itália e marcadamente intervencionista, instituiu o sindicato único imposto por lei, criou o imposto sindical, estabeleceu a competência normativa dos tribunais do trabalho”<sup>16</sup>.

Na Constituição de 1946 e na Constituição de 1967 alguns avanços ocorreram<sup>17</sup>:

Pela nossa Constituição de 46, a ordem econômica deve ser organizada conforme os princípios da justiça social, conciliando a liberdade de iniciativa com a valorização do trabalho humano (art. 145). E o uso da propriedade será condicionado ao bem-estar social. A lei poderá, com observância no disposto no art. 141, parág. 16, promover a justa distribuição da propriedade, com igual oportunidade para todos. E’ obrigatória participação direta do trabalhador nos lucros da empresa (art. 157, n. IV). E não se admitirá distinção entre o trabalho manual ou técnico e o trabalho intelectual, nem entre os profissionais respectivos, no que concerne a direitos, garantias e benefícios (art. 157, parág. único).

E completa a pesquisa Maria Cecília de Almeida Monteiro Lemos<sup>18</sup>, que:

A Constituição de 1946 ampliou a proteção aos trabalhadores introduzindo no art. 157 uma série de direitos trabalhistas e renovou a fixação de um limite à jornada de

<sup>16</sup> DELGADO, Gabriela Neves; PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto. Trabalho, Constituição e Cidadania: a dimensão coletiva dos direitos sociais trabalhistas. São Paulo: LTR, 2014, p. 200.

<sup>17</sup> ALMEIDA, José de. Natureza jurídica do poder disciplinar no direito do trabalho. p. 136.

<sup>18</sup> Idem. p. 178.



trabalho no âmbito constitucional, ao estabelecer, em seu inciso V, a —duração diária do trabalho não excedente a oito horas, exceto nos casos e condições previstos em lei.

A Constituição de 1967, criada pelo regime militar após o golpe de 1964, manteve a mesma garantia em relação à limitação de jornada, estabelecendo, em seu art. 158, VI, —duração diária do trabalho não excedente de oito horas, com intervalo para descanso, salvo casos especialmente previstos.

A Constituição Federal de 1988, foi suprema nos direitos sociais e principalmente nos direitos relacionado ao trabalho. Nessa Constituição há capítulo exclusivo tratando sobre o tema e se nos apresenta como são relevante a garantia e a efetividade dos direitos laborais. Lemos<sup>19</sup> nos esclarece:

A Constituição de 1988, em seu Capítulo II, (Dos Direitos e Garantias Fundamentais – Dos Direitos e Deveres Individuais e Coletivos), Título II, art. 7.º, inciso XIII, estabeleceu —duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

A Constituição Federal inovou ao assegurar o pagamento de 50% de adicional sobre o valor das horas normais de trabalho às horas extras prestadas (art. 7.º, XV) e ainda, ao acrescentar o adicional de 1/3 de remuneração às férias (inciso XVII) e assegurar que o repouso semanal seja preferencialmente aos domingos (inciso XV). Essas inovações sinalizam a importância dada ao direito à limitação de jornada como direito fundamental, de maneira a assegurar a efetividade do direito à saúde, ao descanso e ao convívio familiar, o respeito ao tempo livre do trabalho para desenvolvimento de um projeto de vida.

A partir dessa mudança paradigmática implementada pela Constituição de 1988, —a eficácia dos direitos fundamentais específicos e inespecíficos dos trabalhadores é exigência de uma nova dogmática do Direito do Trabalho.

A eficácia dos direitos fundamentais constitucionalizados é pressuposto para a realização das premissas do Estado Democrático de Direito. Nesse sentido, as intervenções do Estado e do Poder Judiciário devem assegurar a densificação desses direitos, de forma a contribuir para a construção de uma ordem econômica e social mais justa.

Sendo assim, o direito fundamental à limitação da jornada de trabalho não admite a inclusão, no ordenamento jurídico infraconstitucional, de formas de contratação que desconsiderem o tempo de disponibilidade do empregado em favor do empregador - como preconiza o contrato de trabalho intermitente -, sob pena de violação direta a direito fundamental constitucionalizado, além do esvaziamento do conteúdo essencial do direito fundamental ao trabalho digno.

<sup>19</sup> Ibidem. p. 178 e 179.

O contexto histórico é importante para compreender o quanto os direitos do trabalhador contribuem para a dignidade da pessoa humana e como o contrato intermitente vem retrocedendo os direitos alcançados impactando na vida do trabalhador.

#### 4. CAPITAL E TRABALHO

Neste capítulo será abordada o antigo impasse existente nas relações de trabalho, abordando a desvalorização humana pelo capital.

O atual retorno às concepções liberais, traz ao debate, uma discussão que nunca saiu de pauta, a apresentação da economia de mercado (a economia de mercado consiste em um sistema marcado pelo predomínio da iniciativa privada na economia, com mínima intervenção do Estado) como contraponto à intervenção do Estado nas relações entre capital e trabalho.

No decorrer do XIX e na primeira metade do século XX, o direito do trabalho se tornou um direito universal, orientador das forças capital e trabalho, a partir do ponto de vista de que o Estado tem o dever de balancear essas relações, apontado o direcionamento da econômica, da política e do relacionamento os bens de produção, seus detentores, e a força humana de trabalho.

O Direito do Trabalho surgiu, justamente, em virtude das promessas não efetivadas do liberalismo, e se evidenciou então que a relação entre capital e trabalho revelava o primeiro ponto de ruptura com a chamada liberdade econômica racional, iluminista.

José Pastore<sup>20</sup>, doutrinador da corrente neoliberal, defende que as relações de trabalho no Brasil devem ser flexibilizadas e desregulamentadas, justificando que tal medida reduziria o valor dos encargos sociais em favor da empregabilidade. Percebe-se em seus ideais, uma clara valorização do capital sob o trabalho.

Ocorre que a crise de emprego não se correlaciona aos valores pagos aos obreiros. Há erro no raciocínio de Pastore, quanto aos supostos caros encargos sociais do contrato de emprego, uma vez que a remuneração do trabalho não pode ser considerada como encargo, já que sem trabalho o capital não é produzido.

Portanto, é evidente que sem trabalho não há capital, assim, deve-se valorizar a

---

<sup>20</sup> PASTORE, José. Muitos direitos e poucos empregos. O Jornal da tarde. 25 de mai. de 1994.  
Revista de Direito: Trabalho, Sociedade e Cidadania. Brasília, v.9, n.9, jul./dez., 2020.

dignidade da força humana de trabalho que gira as engrenagens sociais.

## 5. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL

Primeiramente insta destacar que o contrato de trabalho intermitente, objeto de análise deste artigo, é parte da reforma trabalhista, na esfera da Lei 13.467/17, assim, faz-se *mister* transcrever o texto legal que o normatiza, *in verbis*:

CLT:

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

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

Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§ 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

§ 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

I - remuneração;

II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;

III - décimo terceiro salário proporcional;

IV - repouso semanal remunerado; e

V - adicionais legais.

§ 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.

§ 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações. § 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.<sup>21</sup>

Ao analisar os artigos acima, a nova modalidade contratual trazida pela Lei 13.467/2017, o contrato intermitente, não tem requisitos mínimos quanto a quantidade de horas de serviço que devem ser prestadas no mês ou mesmo no ano, ficando a critério das partes, essa escolha.

Com a ausência de carga-horária mínima, o trabalhador pode ser acionado para prestar serviço por duas horas por semana ou mesmo duas horas por meses ou ano. O limite, quanto a jornada máxima segue os dizeres da Constituição Federal, 44 horas semanais.

Conforme o artigo 452-A da CLT, essa forma de contratação deve ser celebrada por escrito com registro na CTPS. As anotações devem incluir: valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

Na contratação de trabalhador intermitente, o empregador informará ao empregado acerca da existência de um serviço a ser prestado, com pelo menos três dias de antecedência, por qualquer meio de comunicação e o trabalhador terá vinte e quatro horas para responder a convocação. Caso não responda à convocação será considerado que houve recusa presumida. No caso de aceite do trabalhador, se este não comparecer ao trabalho, estará sujeito a multa. A multa corresponde a 50% da remuneração que seria devida.

## 6. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE – DIREITO COMPARADO

As normas quanto ao contrato intermitente no Brasil, anteriormente explicitadas, não normatizam restrições ou salvaguardas para os trabalhadores, como acontece em outros países

---

<sup>21</sup> Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em 12 de dezembro de 2020.

– Itália, Portugal e Alemanha.

Em Portugal ou na Itália, é garantido o pagamento compensatório em razão período de inatividade, bem como há restrição legal que põe como pré-requisito que apenas os setores com maior demanda podem utilizar do contrato de trabalho intermitente.

Na Alemanha, existe o requisito de tempo de horas de serviço prestado, sendo: mínimo de três horas consecutivas de prestação de serviços por cada dia solicitado e o mínimo de dez horas semanais.

Em Portugal, a lei normatiza que: o empregador precisa avisar o trabalhador com, no mínimo, 20 dias de antecedência; prestação de serviço não inferior a seis meses por ano, este que devem ser prestados consecutivamente por pelo menos quatro meses.

Na Itália também, além das restrições supra, existem outras limitações como a idade (trabalhadores com menos de 25 anos ou mais de 55 anos), a duração do contrato, e apenas com autorização pelo Ministério do Trabalho ou em negociação coletiva.

Na Nova Zelândia, o trabalho intermitente, em um primeiro momento, foi banido pelo parlamento, que o julgava prejudicial aos trabalhadores, sendo retomado em 2016, com restrição quanto ao número mínimo de horas, de dias de trabalho e os horários.

No Reino Unido, a partir do ano de 2000, assim como no Brasil atual (após a “reforma trabalhista”), foi adotado o chamado contrato de trabalho zero-hora, ou seja, sem requisitos mínimos quanto à quantidade de horas de serviço que devem ser prestadas no mês ou mesmo no ano, ficando a critério das partes, essa escolha. Nessa situação, o trabalhador pode ser acionado para prestar serviço por duas horas por semana ou mesmo duas horas por meses ou ano. No Brasil, o limite, quanto a jornada máxima segue os dizeres Constituição Federal, 44 horas semanais.

Em breve análise, ao votar sobre o tema no âmbito do Supremo Tribunal Federal, o ministro Luiz Edson Fachin<sup>22</sup> sustenta:

“(…) Há previsão do contrato de trabalho intermitente em outros países, os quais, de uma forma ou de outra, foram fontes de informação para a regulação brasileira sobre

<sup>22</sup> Consultor Jurídico. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-dez-02/fachin-vota-declarar-trabalho-intermitente-inconstitucional>. Acesso em 12 de dezembro de 2020. p. 11-13.

o tema. Vejamos, em apertada síntese, os modelos espanhol, português, inglês e italiano.

Na Espanha, o contrato intermitente é chamado de “fixo descontínuo. Trata-se de contrato por tempo indeterminado para a realização de serviços que sejam fixos, porém descontínuos, e não tenham data certa para se repetir. A regulamentação impõe que se o trabalho tem previsibilidade de data para se repetir, deve ser celebrado sob a modalidade de contrato a tempo parcial. O contrato de trabalho deve ser formal e por escrito, indicar a duração estimada da atividade, bem como a jornada e os horários de trabalho, ainda que também de forma estimada. Importante ainda registrar que a lei remete a regulamentação dos contratos intermitentes à negociação coletiva, que deverá fixar a forma de chamada ao trabalho. (ALVES, Amauri Cesar. Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica, in **Revista Síntese Trabalhista**, vol. 29, n. 346, abril 2018, p. 14)

Em Portugal, o contrato intermitente é permitido para empresas que exerçam atividade de forma descontínua ou de intensidade variável, sendo que o trabalhador tem direito a receber pelo menos 20 (vinte) por cento da retribuição base em razão do período de inatividade, ou compensação retributiva em valor estabelecido em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho. (ALVES, Amauri Cesar. Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica, in **Revista Síntese Trabalhista**, vol. 29, n. 346, abril 2018, p. 14)

No Reino Unido, o modelo adotado, conhecido como “contrato zero hora”, é o que mais se assemelha ao que foi escolhido pelo legislador ordinário para o Brasil. Neste tipo de contrato intermitente não há qualquer garantia de prestação de serviços, nem de recebimento de salários, de modo que para alguns trata-se mais de um cadastro com dados do empregado do que de um contrato formal de prestação de serviços com subordinação. (ALVES, Amauri Cesar. Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica, in **Revista Síntese Trabalhista**, vol. 29, n. 346, abril 2018, p. 16)

Na Itália, se o empregador optar por contratar na modalidade de contrato intermitente com garantia de disponibilidade tem o dever de pagar ao trabalhador indenização de disponibilidade ajustada mediante negociação coletiva e nunca inferior ao salário mínimo fixado pelo Ministério do Trabalho. E para evitar-se que o empregador italiano contrate pela modalidade intermitente para atividades contínuas da empresa, o legislador previu um limite de prestação de serviço por meio desse tipo de contrato, ou seja, se ultrapassado um número de horas de prestação de serviço na modalidade intermitente o contrato automaticamente transforma-se em contrato de trabalho a tempo pleno e indeterminado. (CARVALHO, Augusto César. Princípios de direito do trabalho sob a perspectiva dos direitos humanos. São Paulo : LTr, 2018, p. 41).”.

## 7. PRINCÍPIO DO NÃO RETROCESSO SOCIAL

A Constituição Federal de 1988 é essencialmente social, humanística, democrática e inclusiva. Esta tem o escopo de construir um real Estado Democrático de Direito, o qual se distingue por seus três pilares estruturantes: a centralidade da pessoa humana na ordem econômica, social e jurídica, sempre levando em conta sua dignidade e a presença de uma sociedade civil e política efetivamente democrática e inclusiva.

A fim de se efetivar como essencialmente social, humanística, democrática e inclusiva,  
Revista de Direito: Trabalho, Sociedade e Cidadania. Brasília, v.9, n.9, jul./dez., 2020.

a Constituição de 1988 normatizou uma gama de princípios norteadores. Entre esses, se sobressaem os princípios constitucionais do trabalho.

Enquadram-se nesse rol de princípios constitucionais do trabalho: a) princípio da igualdade; b) princípio da não discriminação; c) princípio da segurança; d) princípio da inviolabilidade do direito à vida; e) princípio da vedação do retrocesso social; f) princípio da justiça social; g) princípio da submissão da propriedade à sua função socioambiental; h) princípio da dignidade da pessoa humana; i) princípio do bem-estar individual e social; j) princípio da segurança; k) princípio da proporcionalidade e da razoabilidade; l) princípio da valorização do trabalho e do emprego m) princípio da centralidade da pessoa humana na vida socioeconômica e na ordem jurídica.

O princípio da vedação ao retrocesso é uma garantia constitucional e se estrutura nos princípios, da efetividade dos direitos constitucionais, da segurança jurídica e da dignidade da pessoa humana, mas se constitui em um princípio autônomo. Esse princípio traz a ideia de que o Estado não pode retroceder, ou seja, não pode praticar ato que fragilize direito já passível de fruição, sem que haja uma medida compensatória efetiva correspondente.

A Constituição de 1988, em seu art. 7º, estabeleceu um serie de direitos sociais aos trabalhadores, normatizando dentre esses direitos que as normas que surgirem devem trazer ao trabalhador condição social melhor do que a anteriormente alcançada, e implicitamente proibindo novas normas que reduzam direitos, fazendo surgir o princípio da vedação ao retrocesso social. Vejamos o caput do referido artigo 7º “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”<sup>23</sup>

Considerando o supra referido, o princípio da vedação ao retrocesso social, princípio norteador deste artigo, “tem como conteúdo a proibição do legislador em reduzir, suprimir, diminuir, ainda que parcialmente, o direito social já materializado em âmbito legislativo e na consciência geral.”<sup>24</sup>.

<sup>23</sup> Planalto. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em 12 de dezembro de 2020.

<sup>24</sup> JUS. Disponível em: < <https://jus.com.br/artigos/24832/o-principio-da-vedacao-ao-retrocesso-social-no-ordenamento-juridico-brasileiro#:~:text=O%20princ%C3%ADpio%20da%20veda%C3%A7%C3%A3o%20ao%20retrocesso%20social%20tem%20como%20conte%C3%BAdo,legislativo%20e%20na%20consci%C3%Aancia%20geral>>. Acesso em 12 de dezembro de 2020.



## 8. RETROCESSO SOCIAL NA REGULAÇÃO DO TRABALHO INTERMITENTE

Ao analisar as normas quanto ao contrato de trabalho intermitente, extrai-se que a esta modalidade de contratação é uma das mais desestabilizadoras novidades da Lei 13.467/17, uma vez possibilita a contratação de trabalhadores, pela CLT, sem muitas das proteções do Direito do Trabalho.

No mesmo sentido, tem entendido Godinho entende que “o novo contrato de trabalho intermitente, conforme se pode perceber, inscreve-se entre as mais disruptivas inovações da denominada reforma trabalhista, por instituir modalidade de contratação de trabalhadores, via CLT, sem diversas das proteções, vantagens e garantias estruturadas pelo Direito do Trabalho.”<sup>25</sup>

Nesse passo, entende o autor Amauri Cesar Alves<sup>26</sup> que:

O contrato de trabalho intermitente não assegura condições mínimas para existência digna do trabalhador brasileiro, além de não assegurar a fruição de direitos fundamentais sociais básicos como salário mínimo, férias remuneradas, 13º salário e previdência social. Reduz o trabalhador a coisa, objeto, instrumento que será utilizado pelo patrão de modo intermitente, quando este bem entender.

O direito ao trabalho, legitimado pelo artigo 6º e 7º da Constituição Federal, é direito social que visa tonar concreta a dignidade da pessoa humana. Este tem o escopo de garantir a pessoa humana o respeito aos seus direitos, os quais são irrenunciáveis.

Neste contexto, atualmente no Supremo Tribunal Federal debate-se a constitucionalidade do contrato intermitente. A propósito, o ministro Luiz Edson Fachin<sup>27</sup> votou que:

“O argumento central do debate trazido à apreciação desta Suprema Corte é a inconstitucionalidade dessa modalidade de contrato laboral, em virtude da flexibilização de direitos sociais fundamentais trabalhistas, bem como da afronta ao princípio da dignidade da pessoa humana, nos seguintes termos: “(...) a norma jurídica

<sup>25</sup> Delgado, Mauricio Godinho Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores —Mauricio Godinho Delgado. — 18. ed.— São Paulo: LTr, 2019.

<sup>26</sup> ALVES, Amauri Cesar. Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica, in Revista Síntese Trabalhista, vol. 29, n. 346, abril 2018, p. 13

<sup>27</sup> Consultor Jurídico. Disponível em: < <https://www.conjur.com.br/2020-dez-02/fachin-vota-declarar-trabalho-intermitente-inconstitucional>>. Acesso em 12 de dezembro de 2020. p. 1.

que o prevê coloca o trabalhador numa condição de mero objeto, como ferramenta, equipamento, maquinário, à disposição da atividade econômica empresarial, quando, onde e como o empregador bem entender.”

Urge frisar, que o retrocesso social na regulação do trabalho intermitente é apontado desde a época da elaboração do projeto de lei e as consequências e efeitos foram vistas como maior violação aos direitos da pessoa humana do último século, conforme apresenta a doutora Maria Cecília Almeida Monteiro Lemos<sup>28</sup>:

A aprovação da Lei 13.467/2017 – a Reforma Trabalhista - configura a maior ruptura com o padrão civilizatório implementado pela legislação trabalhista, conquistada pela ação combativa dos trabalhadores ao longo do desenvolvimento industrial desde o século XIX.

Não sem motivos, a Organização Internacional do Trabalho – OIT, em 29 de maio de 2018, decidiu colocar o Brasil entre os vinte e quatro países considerados como os principais autores de violações de suas convenções trabalhistas no mundo. Já havia um parecer da entidade recomendando ao governo brasileiro que retirasse os trechos da [Lei 13.467/2017](#) que tratam da prevalência do negociado sobre o legislado, para tornar a legislação compatível à Convenção 98, ratificada pelo Brasil, que dispõe sobre o direito de sindicalização e de negociação coletiva. O pedido de inclusão do Brasil na denominada —lista suja da OIT| foi formulado junto ao órgão internacional por seis entidades sindicais: Central Única dos Trabalhadores - CUT, Central dos Sindicatos Brasileiros-CSB, Central dos Trabalhadores e

Trabalhadoras do Brasil-CTB, Força Sindical-FS, Nova Central Sindical de Trabalhadores-NCST e União Geral dos Trabalhadores-UGT.

Dossiê organizado pelo Centro de Estudos Sociais e de Economia do Trabalho da Universidade de Campinas – CESIT-UNICAMP intitulado Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista, considera que —o desmonte da legislação trabalhista, aprovado pelo Congresso brasileiro nesse momento, representa um retrocesso de mais de 150 anos nas relações de trabalho. Reduz a classe trabalhadora a uma mercadoria sem direitos.”.

O princípio da dignidade humana está intimamente atrelado ao retrocesso social que é implementado pela “reforma trabalhista”, tendo em vista que com o contrato intermitente o trabalhador teve sua dignidade afetada, pois esta contratação reduz o trabalhador mero objeto executor de tarefas, sem possibilitar a este bem-estar social ou planejamento pessoal. É dever do Estado garantir inclusão social e igualdade de direitos entre os empregadores e empregados,

<sup>28</sup> LEMOS, Maria Cecilia Almeida Monteiro. O DANO EXISTENCIAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO INTERMITENTES: reflexões na perspectiva do direito fundamental ao trabalho digno. Disponível em: <<https://repositorio.unb.br/handle/10482/34531#:~:text=Essa%20conduta%20abusiva%20viola%20o,%2C%20denominado%20E2%80%95dano%20existencial%20E2%80%96>>. Acesso 10 de dezembro de 2020, p. 114.

entendimento defendido pelo ministro Luiz Edson Fachin<sup>29</sup>:

“O Estado Social de Direito, nesse contexto, deve direcionar todos os seus esforços institucionais para o ser humano considerado em sua comunidade, ou seja, aquela em que o outro é tomado como sujeito de direitos e deveres, digno de inclusão no grupo social e enredado por obrigações recíprocas.”

E segue:

“(…) Para analisar se a modalidade de contrato de trabalho intermitente afronta o princípio da dignidade da pessoa humana, é preciso tecer algumas considerações sobre o que se entende sobre este fundamento da República Federativa do Brasil.

Trata-se de um concepção de dignidade da pessoa humana, como fundamento do ordenamento constitucional, o qual exige proteção concreta e real, com a finalidade de que todos recebam igual consideração e respeito por parte do Estado e da própria comunidade, indicando, portanto, uma sua dimensão política.

Nessa concepção, a dignidade humana apresenta-se como produto do reconhecimento de que todos os seres humanos são merecedores de igual respeito e proteção no âmbito da comunidade em que estão inseridos.

(…) O que se questiona, na presente ação direta de inconstitucionalidade, é se a modalidade de contrato de trabalho intermitente coaduna-se com o princípio da dignidade da pessoa humana, como condição primária de ter direito a gozar dos direitos fundamentais sociais trabalhistas decorrentes.”<sup>30</sup>

O desrespeito que a reforma traz ao introduzir o contrato intermitente como mais uma modalidade de contrato, torna frágil a vida dos trabalhadores que se encontram nesta modalidade de contratação, além de ferir os princípios constitucionais e a dignidade da pessoa humana.

Os contratos intermitentes “são adotados de forma ampla, permitindo a substituição dos empregos regulares e protegidos por formas flexíveis de contratação que atendam exclusivamente aos interesses empresariais.”<sup>31</sup>

<sup>29</sup> Consultor Jurídico. Disponível em: < <https://www.conjur.com.br/2020-dez-02/fachin-vota-declarar-trabalho-intermitente-inconstitucional> >. Acesso em 12 de dezembro de 2020. p. 7.

<sup>30</sup> Idem. Acesso em 12 de dezembro de 2020. P.16-19.

<sup>31</sup> LEMOS, Maria Cecília Almeida Monteiro. O DANO EXISTENCIAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO INTERMITENTES: reflexões na perspectiva do direito fundamental ao trabalho digno. Disponível em: <<https://repositorio.unb.br/handle/10482/34531#:~:text=Essa%20conduta%20abusiva%20viola%20o,%2C%20denominado%20%E2%80%95dano%20existencial%E2%80%96>>. Acesso 10 de dezembro de 2020, p. 116.

Nesse entendimento o ministro Luiz Edson Fachin<sup>32</sup>:

(...) A flexibilidade, por um lado, indica que os indivíduos em sociedade estão constantemente em movimento, sendo que tais movimentos, também chamados de transições, são etapas comuns nas trajetórias de suas vidas: dos cuidados familiares para a escola, da escola para o mercado de trabalho, do emprego para o desemprego, do desemprego para outro emprego, do trabalho para a aposentadoria, etc (*Europe Commission*, 2007).

Já a segurança, por sua vez, é mais do que apenas a garantia para manter o emprego. É segurança de dotar os sujeitos do mercado de trabalho de habilidades que lhes permitam progredir no seu ofício, ou mesmo, que possibilite ações concretas de recolocação no mercado de trabalho, incluindo oportunidades de formação para todos os trabalhadores, especialmente os menos qualificados e os mais velhos. É também o empenho tanto de empregadores quanto dos trabalhadores para a construção de um ambiente mais flexível para mudar de emprego, com a segurança de que os sujeitos envolvidos tenham formação adequada para postos disponíveis no mercado de trabalho (*Europe Commission*, 2007).

A flexissegurança indica, portanto, a busca pelo equilíbrio entre trabalho realizado em condições mais flexíveis, porém, segurança nas transições de empregos, para que mais e melhores empregos possam estar disponíveis para os trabalhadores. Não há nesse conceito a possibilidade de negociação quanto à dignidade dos trabalhadores, nem mitigação de direitos decorrentes das relações juslaboralistas.

No Brasil, a discussão sobre a flexibilização das normas trabalhistas segue diversas correntes de pensamento. As principais correntes ideológicas, nesse particular, são a heterotutelar do direito do trabalho e a autotutelar dos direitos dos trabalhadores.

A heteroproteção do trabalhador é a concepção que surgiu no mundo com as primeiras regulamentações, as quais consideram o trabalhador como o pólo mais fraco da relação de emprego, trazendo princípios que o privilegiam, sem detrimento da igualdade entre as partes, visto que aí há uma concepção de igualdade substancial. Nos moldes da concepção heterotutelar do direito do trabalho, o Estado intervém na relação de emprego, em favor do trabalhador, limitando o poder do empregador para garantir a manutenção das condições de emprego as quais o empregado tem direito. Já a concepção autotutela dos direitos dos trabalhadores vem ao encontro do Estado Liberal e é contrária à intervenção do Estado nas relações de trabalho, afirmando que somente seria legítimo, nessa seara, as tratativas diretas entre empregados e empregadores. Muitas vezes, associa-se a esta corrente ao capitalismo clássico, decorrente do liberalismo de Adam Smith.

Não obstante seja relevante a discussão doutrinária, importante que na seara jurisdicional seja assegurada a máxima efetividade das normas constitucionais protetivas dos direitos fundamentais sociais trabalhistas. Se realmente importam os sujeitos de direito, imprescindível é assegurar lhes segurança jurídica substancial, ou seja, aquela que aproxima as condições normativas e as condições materiais de concretização da Constituição.

O retrocesso social no contrato de trabalho intermitente é abordado por vários doutrinadores e a pesquisadora Maria Cecília Almeida Monteiro Lemos<sup>33</sup> nos apresenta de

<sup>32</sup> Consultor Jurídico. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-dez-02/fachin-vota-declarar-trabalho-intermitente-inconstitucional>. Acesso em 12 de dezembro de 2020. p. 7.

<sup>33</sup> LEMOS, Maria Cecília Almeida Monteiro. O DANO EXISTENCIAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO INTERMITENTES: reflexões na perspectiva do direito fundamental ao trabalho digno. Disponível em: Revista de Direito: Trabalho, Sociedade e Cidadania. Brasília, v.9, n.9, jul./dez., 2020.

forma clara que:

Os autores sintetizam o que consideram ser os principais aspectos negativos da reforma, no que diz respeito aos direitos individuais do trabalhador: primeiramente, —o manifesto desprezo à noção de centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e na vida social; em seguida, —o esvaziamento extremado do princípio constitucional da igualdade em sentido material no contexto das relações empregatícias; por fim, a —estratégia de desconstrução direta e/ou indireta do arcabouço normativo constitucional e infraconstitucional de proteção à saúde e segurança do trabalho.<sup>34</sup>

Referem-se à reforma como uma tentativa de burlar o arcabouço de —normas jurídicas de inclusão de pessoas humanas vulneráveis no mercado de trabalho, tais como trabalhadores aprendizes, pessoas com deficiência e trabalhadores em reabilitação previdenciária. Em relação à jornada de trabalho, a reforma instiga a —manifesta exacerbação da duração do trabalho em todo o mercado laborativo, além de descaracterizar a —natureza salarial de parcelas pagas ao empregado.<sup>35</sup>

Modelos de contratação precárias como o trabalho temporário, terceirizado, a jornada parcial, o trabalho autônomo (pejotizado), e o trabalho intermitente são adotados de forma ampla, permitindo a substituição dos empregos regulares e protegidos por formas flexíveis de contratação que atendam exclusivamente aos interesses empresariais.

No que se refere ao Direito Coletivo do Trabalho, a reforma traz profundas mudanças que promovem o enfraquecimento das entidades sindicais, numa combinação perversa de mudanças estratégicas que dilaceraram o sindicalismo brasileiro, a começar pelo fim do

—financiamento compulsório dos sindicatos, a chamada contribuição sindical obrigatória estabelecida pela CLT desde a sua edição, sem que houvesse qualquer medida preparatória para sua extinção, o que levou os sindicatos a perderem 88% da sua arrecadação após seis meses de vigência da Lei 13.467/2017.<sup>36</sup> Além de extinguir a contribuição compulsória, a nova lei não autoriza a cobrança de contribuição negociada, também chamada de contribuição assistencial ou cota de solidariedade, fixada no acordo coletivo em razão da extensão de suas vantagens a toda a categoria, aos não associados, sendo que o Tribunal Superior do Trabalho vem concedendo liminares às empresas que se recusam a descontar qualquer forma de contribuição estendida aos não associados, mesmo que aprovada em assembleia<sup>37</sup>.

Tal conduta gera uma antinomia no sistema de representação sindical brasileiro, na medida em que a unicidade sindical estabelecida no art. 8.º da Constituição Federal assegura a todos os trabalhadores da categoria profissional representada por um sindicato os benefícios conquistados em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ao mesmo tempo em que não estipula nenhuma forma de solidariedade entre os trabalhadores, tornando os sócios do sindicatos os únicos responsáveis pela sustentação de um sistema de negociação que beneficiará todos os trabalhadores da

---

<<https://repositorio.unb.br/handle/10482/34531#:~:text=Essa%20conduta%20abusiva%20viola%20o,%2C%20denominado%20%E2%80%95dano%20existencial%E2%80%96>>. Acesso 10 de dezembro de 2020, p. 116-118.

<sup>34</sup> *Idem*, p. 43.

<sup>35</sup> *Idem*, p. 41-44.

<sup>36</sup> Disponível em <<http://congressoemfoco.uol.com.br/noticias/arrecadacao-de-sindicatos-cai-88-apos-reformatrabalista/>> Acesso e 06/06/2018

<sup>37</sup> Disponível em <<https://www.conjur.com.br/2018-abr-12/tst-cassa-liminar-obrigava-banca-pagarcontribuicao-sindical>> Acesso em 06/06/1018

categoria. Ademais, a lei se contradiz ao atribuir poderes aos sindicatos de promover negociação coletiva que se sobrepõe à própria lei – desde que aprovada por assembleia - ao mesmo tempo em que não reconhece a autonomia coletiva para estabelecer uma contribuição de solidariedade.

Portanto, o contrato de trabalho intermitente não cumpre as garantias fundamentais do trabalhador ou, como registra o Ministro Fachin em seu voto no STF, “não concretiza, como seria seu dever, o princípio da dignidade da pessoa humana, promovendo, na verdade, a instrumentalização da força de trabalho humana e ameaçando, com isso, a saúde física e mental do trabalhador, constituindo-se, por isso, norma impeditiva da consecução de uma vida digna”<sup>38</sup>.

## CONCLUSÃO

O princípio da vedação do retrocesso social e o contrato de trabalho intermitente como apresentado é uma afronta aos princípios e garantias constitucionais. Os artigos elencados na CLT com a Reforma Trabalhista são agressivos no âmbito material e processual.

O Brasil é um país escravocrata e colonizado, talvez explique esta relação da legislação feri tanto os direitos adquiridos e o princípio da dignidade humana e não valorização do trabalho do empregado, tendo em vista que nos aparenta uma relação de servidão com a nova lei.

O contrato de trabalho intermitente deixa o trabalhador sem direitos e sem previsibilidade de plano pessoal e bem-social em comunidade. É tão relevante o tema e que o Supremo Tribunal Federal está debatendo esta questão quanto à constitucionalidade.

Nesse passo, a atuação do Poder Judiciário, fiscalizando a legalidade da Reforma Trabalhista e seus reflexos constitucionais contribui para que seja garantido o respeito as normas constitucionais. E protegendo os mais frágeis nesta relação de trabalho que são os empregados e trabalhadores, que por causa do momento atual veem seus direitos feridos, a dignidade da pessoa humana afastada e a mecanização do ser humano sem a valorização do trabalho.

---

<sup>38</sup> Consultor Jurídico. Disponível em: < <https://www.conjur.com.br/2020-dez-02/fachin-vota-declarar-trabalho-intermitente-inconstitucional>>. Acesso em 12 de dezembro de 2020. p. 9-11.

O retrocesso social com este contrato é uma realidade que muitos trabalhadores não podem planejar sua vida pessoal e econômica, tendo em vista a precariedade e fragilidade que se encontram na sociedade.

Portanto, são necessários movimentos nacionais e internacionais para que este retrocesso não continue em nosso ordenamento jurídico, violando nossas conquistas em prol de uns argumentos vagos dos empregadores.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, José de. **Natureza jurídica do poder disciplinar no direito do trabalho**. p. 136.

ALVES, Amauri Cesar. **Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica**, in Revista Síntese Trabalhista, vol. 29, n. 346, abril 2018, p. 13

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. Ed. São Paulo: Método, 2014, p.3.

**Constituição Federal de 1934**. Disponível em:

<[https://pt.wikipedia.org/wiki/Constitui%C3%A7%C3%A3o\\_brasileira\\_de\\_1934](https://pt.wikipedia.org/wiki/Constitui%C3%A7%C3%A3o_brasileira_de_1934)>. Acesso em: 10 de dezembro de 2020.

Consultor Jurídico. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-dez-02/fachin-vota-declarar-trabalho-intermitente-inconstitucional>>. Acesso em 12 de dezembro de 2020. p. 1.

DELGADO, Gabriela Neves; PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto. **Trabalho, Constituição e Cidadania: a dimensão coletiva dos direitos sociais trabalhistas**. São Paulo: LTR, 2014, p. 200.

DUARTE, Bento Herculano. **Manual de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1998, p. 22 e 23.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Direitos Trabalhistas Constitucionalizados: de 1824 a 1988 e 25 anos depois**. Disponível em:

<[http://www.lex.com.br/doutrina\\_25388279\\_DIREITOS\\_TRABALHISTAS\\_CONSTITUCIONALIZADOS\\_DE\\_1824\\_A\\_1988\\_E\\_25\\_ANOS\\_DEPOIS.aspx](http://www.lex.com.br/doutrina_25388279_DIREITOS_TRABALHISTAS_CONSTITUCIONALIZADOS_DE_1824_A_1988_E_25_ANOS_DEPOIS.aspx)>. Acesso em: 10 de dezembro de 2020.

JUS. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/24832/o-principio-da-vedacao-ao-retrocesso-social-no-ordenamento-juridico-brasileiro#:~:text=O%20princ%C3%ADpio%20da%20veda%C3%A7%C3%A3o%20ao%20retrocesso%20social%20tem%20como%20conte%C3%BAdo,legislativo%20e%20na%20consici%C3%A2ncia%20geral>>. Acesso em 12 de dezembro de 2020.



KALIL, Renan Bernardi. **Avanços e perspectivas do direito constitucional do trabalho: uma análise sob a ótica do direito coletivo do trabalho.** Revista do Ministério Público do Trabalho, Brasília, v. semestral, n. 48, p. 143, set. 2014.

LEMOS, Maria Cecília Almeida Monteiro. **O DANO EXISTENCIAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO INTERMITENTES: reflexões na perspectiva do direito fundamental ao trabalho digno.** Trabalho de Conclusão de Curso (Doutorado em Direito) \_ Universidade de Brasília. Brasília/DF, 2018. Disponível em: <<https://repositorio.unb.br/handle/10482/34531#:~:text=Essa%20conduta%20abusiva%20viola%20o,%2C%20denominado%20%E2%80%95dano%20existencial%E2%80%96>>. Acesso 10 de dezembro de 2020, p. 46.

LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Péricles Rodrigues Marques de. **Elementos de direito do trabalho e processo trabalhista.** 15. ed. São Paulo: LTR, 2015, p.32.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho.** São Paulo: Saraiva. 2009, p. 35.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 26. ed. São Paulo: Atlas, 2009, p. 4.

Ricardo Tadeu Marques da Fonseca. **A dignidade da pessoa: um valor fora do comércio e ínsito ao trabalho.** 2003.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho.** 9º ed. Juruá Editora, 2004, p.21.

PASQUINO, Gianfranco. Conflito. In: **Dicionário de política.** 11. ed. Brasília: UnB, 1998, v. 1, p. 1123.

PASTORE, José. Muitos direitos e poucos empregos. O Jornal da tarde. 25 de mai. de 1994.

PENA, Rodolfo F. Alves. **"Trabalho escravo no Brasil atual"**; Brasil Escola. Disponível em <<http://brasilecola.uol.com.br/brasil/trabalho-escravo-no-brasil-atual.htm>>. Acesso em 10 de dezembro de 2020.