

TRABALHO INTERMITENTE E SUAS NOVAS PERSPECTIVAS JURÍDICAS

SOHM, Arnaldo dos Santos¹
AGUERA, Pedro Henrique Sanches²

RESUMO:

A inclusão de um inusitado modelo de contrato de trabalho, o intermitente, que afronta o princípio da dignidade da pessoa humana, direito fundamental do indivíduo à limitação de jornada de trabalho, pode causar dano nas relações de vida do trabalhador, denominado de dano existencial. A consolidação das leis relativas ao trabalho, cujas pautas estão em divergência com o princípio da dignidade, gerando uma condição interveniente entre os conceitos de subordinação, diante da forma tradicional dos contratos entre o empregador e empregado. Com base na flexibilização de cláusulas trabalhistas, amparada na necessidade de transformar as relações de trabalho frente à dinâmica social, com fins de interesses econômicos na ascensão do trabalho informal. Procurou-se investigar a fragilização do contrato de trabalho intermitente sob o olhar dos princípios constitucionais do direito do trabalho, como a exemplo ao da dignidade da pessoa humana, que evidencia claramente a violação a este princípio, quanto a uma sistemática de disponibilidade irregrada do trabalhador frente ao seu tempo de trabalho e disposição em prol do empregador. Figura, portanto, uma situação desumana que advém da possibilidade de causar o dano existencial, que seria como um prejuízo não econômico, de características dos danos não patrimoniais, que reduz não somente a qualidade de vida, mas ao projeto de vida do sujeito. Para a realização do pretendido, seguiu-se pelo método de abordagem dedutivo, mediante fontes de estudos bibliográficos, utilizando-se de artigos científicos, livros, documentos oficiais, de modo a tornar visível os pontos do tema.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho Intermitente, Dignidade da pessoa humana, Dano existencial.

Abstract

The inclusion of an unusual model of employment contract, the intermittent one, which affronts the principle of human dignity, the individual's fundamental right to limit working hours, can cause damage to the worker's life relationships, called existential damage. The consolidation of laws related to work, whose guidelines are in disagreement with the principle of dignity, creating an intervening condition between the concepts of subordination, in the face of the traditional form of contracts between employer and employee. Based on the flexibility of labor clauses, supported by the need to transform labor relations in the face of social dynamics, with the aim of economic interests in the rise of informal work. We sought to investigate the weakening of the intermittent employment contract under the gaze of constitutional principles of labor law, such as the dignity of the human person, which clearly shows the violation of this principle, regarding a system of unrestricted availability of the worker. compared to their working time and disposition in favor of the employer. It represents, therefore, an inhuman situation that comes from the possibility of causing existential damage, which would be like a non-economic damage, of characteristics of non-patrimonial damage, which reduces not only the quality of life, but the subject's life project. In order to achieve the intended purpose, a deductive method of approach is followed, through sources of bibliographic studies, using scientific articles, books, official documents, in order to make the points of the theme visible.

Keywords: Intermittent work, Human dignity, Existential damage.

¹ Acadêmico do Curso de Direito do Centro Universitário FAG. E-mail: assohm@minha.fag.edu.br.

² Docente Orientador do Curso de Direito do Centro Universitário FAG. E-mail: pedrosanches@fag.edu.br.

1 INTRODUÇÃO

Considerando o rastro da crise econômica, social e política do Brasil, enfrentada nas últimas décadas, emanando bastante dificuldades aos trabalhadores, surge a pressão de classes, que resultou na reforma trabalhista regulamentada em tempo recorde pela Lei nº 13.467/2017, que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), vigente desde maio de 1943.

Por conseguinte, através da reforma trabalhista, houve mudanças normativas que resultaram em direitos aos trabalhadores, que passaram a regulamentar novos conceitos, trazendo alterações significativas para a classe. A justificativa da reforma, foi no sentido de vencer a crise econômica que assolava o país, fortificaria as empresas, auxiliando-as a permanecerem ativas, asseguraria a demanda da oferta e busca pelo emprego, e minimizaria subsequentemente o índice de desemprego.

A nova forma de contrato trabalhista, com a roupagem de “trabalho intermitente”, disposta no artigo 443, § 3º da CLT, define que contrato de trabalho intermitente é a prestação de serviços com subordinação, não contínua, existindo alternância de períodos de atividade e de inatividade, ajustados em horas, dias ou meses, em qualquer tipo de atividade a ser exercida, exceto aos que exercem atividade de aeronautas, que possuem regime e legislação própria da categoria.

Neste contexto, propõe-se neste trabalho, uma análise sob a ótica da nova forma de dano ao trabalhador, muito já debatida em nossa doutrina, dano existencial. Em ordenamento jurídico estrangeiro, precisamente na Itália, esse reconhecimento foi através de jurisprudências, e por decisões judiciais e entendimentos doutrinários o dever de indenizar por lesão à saúde física. Posteriormente, ampliado esse conceito de saúde para além da esfera física da pessoa humana, contribuiu para verificar uma nova forma de lesão à pessoa, que, gradativamente, se ampliou à outros países como nova caracterização, modalidade de dano que se molda ao princípio da dignidade, lesão ao desenvolvimento de uma existência digna do ser humano, impedindo a realização de sonhos e de projetos de vida, planos atuais e futuros, atingindo os direitos pessoais e sociais do trabalhador. Nesta linha, se faz também uma análise das razões que fundamentam as causas que geram certa problemática quanto a reparação do dano existencial, objetivando entender da forma doutrinária e jurisprudencial acerca da sua aplicabilidade na legislação brasileira, bem como, expor os limites atingidos pela legalidade à prática do entendimento.

Portanto, entende-se que o dano existencial e o dano moral são modalidades diversas de lesões extrapatrimoniais.

No mesmo sentido, o presente estudo questiona, acerca dos critérios específicos e objetivos da Lei nº 13.467/2017, quanto a mensuração dos danos sofridos pelo trabalhador em face ao princípio da dignidade da pessoa humana, com os princípios constitucionais da isonomia. Ademais, objetiva-se a confirmação da hipótese levantada, metodologia fundamentada em pesquisa bibliográfica, em teses doutrinárias e jurisprudenciais, com o intuito de aprofundar o conhecimento acerca do tema nas relações de trabalho, que considerando a importância da discussão apresentada, é notório que o trabalho faz parte da vida do indivíduo, pois é fator de subsistência digna.

Observar os direitos trabalhistas, é zelar pela saúde do trabalhador, cuidar dos direitos isonômicos, portanto, as reflexões sobre este assunto, apresentam os textos da reforma trabalhista como um dos mais polêmicos e complexos, apesar da possibilidade legislativa, sobre as empresas contratarem trabalhadores sem uma carga de trabalho intermitente, não definida, considerando somente seus interesses e necessidades, que servem de mão de obra adicional, diminuindo assim os custos de um funcionário regular que trabalhe em tempo integral.

O questionamento desse estudo vem de encontro aos limites sobre vantagens e desvantagens do contrato de trabalho intermitente, mostrando certos esclarecimentos as possíveis dúvidas sobre o tema.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 HISTÓRIA DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES NO BRASIL

No fim do século XIX, as relações de trabalho constituíam-se de uma relação escravista na qual o trabalhador não detinha nenhum direito. Conforme Nascimento (2018, p. 49) “na sociedade pré-industrial [...] fez do trabalhador simplesmente uma coisa, sem possibilidade sequer de se equiparar a sujeito de direito. O escravo não tinha, pela sua condição, direitos trabalhistas”. Mediante esta citação, observa-se que a diferenciação entre o trabalhador e o escravo era apenas o título de liberdade, a forma com que o trabalho era desempenhado tinha as mesmas características.

Em meados de 1900, ocorreram as primeiras manifestações esparsas, iniciadas pelo segmento agrícola cafeeiro, e, posteriormente, pelo movimento operário, a partir de então começaram a surgir as primeiras normas relacionadas às atividades de trabalho. Somente em 1930, é que foi institucionalizado o direito do trabalho, seguindo a criação dos Ministérios da Indústria, do Comércio e do Trabalho, pelo Decreto nº 19.443, de 26 de novembro de 1930. Um ano depois, entrou em vigor a normatização da área sindical, no período referente ao Governo de Getúlio Vargas e em 1941 passou a ser regulamentada a Justiça do Trabalho, cujo objetivo era julgar conflitos entre empregado e empregador, mas após dois anos foi regulamentada a Consolidação das Leis Trabalhistas, pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943, unificando toda legislação trabalhista existente no Brasil, acrescida de muitas inovações, tais como: Carteira de Trabalho, Previdência Social (CTPS), salário mínimo e definição da jornada de trabalho. Muitas outras medidas foram reivindicadas ao longo deste período. Em 1966, foi criado o Fundo que Garante o Tempo de Serviço (FGTS), todas essas conquistas se deram, no entanto, através de muita tensão entre empregado e empregador, governos e grandes corporações. Em 1988 a Constituição Federal recebeu uma ementa significativa de direitos: a lei suprema, novos direitos trabalhistas, com inclusão daqueles que eram exclusivamente de nível de legislação ordinária, abrange e amplia as garantias existentes.

Com o surgimento da Lei nº 13.467/2017, deu-se origem a Reforma Trabalhista no Brasil e possibilitou a alteração da CLT, que dentre as mudanças, regulamentou-se o trabalho intermitente, nova modalidade de contrato individual de trabalho, previsto no § 3º, do artigo 443, da CLT, *in verbis*, presumindo que minimizaria o desemprego, bem como facilitaria as negociações entre empregado e empregador.

2.2 RELAÇÕES DE TRABALHO E DE EMPREGO DIANTE O CONTRATO INTERMITENTE

Primeiramente, impõe-se diferenciar as relações de trabalho com o emprego, respectivamente com o contrato de trabalho intermitente, dentro das perspectivas trabalhistas, com suas particularidades.

A relação de trabalho está prevista pelo artigo 3º da CLT., como sendo prestação de serviços, de forma eventual, remunerada ou voluntária, caracterizada ou não por contrato formal, sem depender de empregador, todavia, existe um acordo entre empregado e

empregador, com definição da jornada laboral, remunerado pelo tempo trabalhado.

DELGADO (2017, p. 309) entende que o direito do trabalho e os demais institutos se definem com uma ciência do direito, pois na relação de trabalho inclui a relação de emprego, relação de trabalho autônomo, eventual, avulso e de outras modalidades de contrato de prestação de serviço.

Delgado (2017, p. 311) define que a prestação de trabalho autônomo em geral pode surgir na obrigação de um fazer pessoal e sem subordinação, ou como uma obrigação de fazer sem pessoalidade nem subordinação, episódica e esporádica. De qualquer forma, desses casos, não configura relação de emprego, mesmo com contrato de trabalho, mas possuem relações jurídicas em contraponto sob a égide da legislação trabalhista, tanto pela CLT como as leis esparsas.

Nas relações de trabalho não sustenta vínculo empregatício, porém, existe uma relação fundamentada pelo direito do trabalhador, ou seja, a legislação trabalhista ampara o trabalhador em todos seus direitos.

Já nas relações de emprego, Delgado (2017, p. 313) destaca a ligação de um fenômeno sociojurídico, constituídos por inúmeros fatores ou elementos somados a situação social e interpessoal. Desta forma, se define que em uma relação de emprego é primordial que exista os elementos fático-jurídicos, pois estes são em número de cinco componentes, conforme destaca Delgado, que é a pessoa física, pessoalidade, a não eventualidade, subordinação e onerosidade.

Martins (2013, p. 94) define que “relação de trabalho é o gênero, que compreende o trabalho autônomo, eventual, avulso, etc., já relação de emprego trata do trabalho subordinado do empregado em relação ao empregador”. Portanto, é fundamental indicar algumas das espécies mais relevantes de um contrato de trabalho, que dentre eles destaca-se o contrato de trabalho intermitente.

Formas de contrato de trabalho: autônomo, avulso, eventual, emprego, etc...

Trabalho Autônomo é quando o trabalhador exerce sem vínculo empregatício, sem subordinação jurídica em relação ao empregador. Portanto, o trabalhador autônomo é aquele prestador de serviço que assume os riscos inerentes as suas atividades (Art. 442-B da CLT).

O trabalhador avulso não é um empregado, não têm vínculo empregatício, assim a Constituição Federal o igualou aos demais empregados, portanto, tem os mesmos direitos que os demais trabalhadores, conforme discorre o artigo 7º da nossa Constituição.

Trabalho eventual é aquele realizado sem habitualidade, em período de curta duração,

não existindo continuidade na prestação dos serviços, onde o trabalhador ao cumprir uma atividade fim da contratante encerra sua relação.

Cabe definir que Relação de Emprego é uma espécie de relação de trabalho que exige o preenchimento dos requisitos do artigo 3º da CLT., que considera empregado toda pessoa física que presta serviços a empregador de forma eventual, de forma subordinada e mediante salário.

Neste mesmo sentido, o trabalho intermitente surgiu através da Reforma Trabalhista, prevista nos artigos 452-A e seguintes da Consolidação das Leis de Trabalho e no artigo 443, parágrafo 3º da Lei nº 13.467/2017, porém, essa modalidade de trabalho existia anteriormente na informalidade e visando mudanças, essa atividade passou da informalidade para a formalidade, assim protegida por lei, saindo da sua precariedade.

O trabalho intermitente é modelo de atuação de um profissional que presta serviços trabalhando somente em determinados períodos e recebe seu pagamento apenas pelas horas destinadas ao serviço, sem carga horária pré-estabelecida. Assim, a legislação criou o trabalho intermitente, podendo ser definida como uma atividade esporádica, sob uma ótica de contrato de trabalho eventual, que ocorre ocasionalmente, mas sem descaracterizar a prestação de serviços com subordinação, de forma descontinuada, podendo durar dias ou meses, ou seja, ocorre quando uma empresa contrata um funcionário para prestar serviços de forma esporádica, remunerando-o com salário e todos os direitos trabalhistas proporcionais a esse período.

Assim, o trabalhador passa a ganhar, conforme o contrato, por hora trabalhada, minimiza seus direitos e garantias em relação aos demais trabalhadores, como a extinção do seguro-desemprego em caso de demissão, previsto no art. 443, parágrafo terceiro da CLT. “O contrato individual de trabalho poderá ser acordado [...] por prazo determinado ou indeterminado, [...] trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua” (BRASIL, 2017).

Conforme destaca Oliveira (2017, p. 37), na prática, só será possível se o intervalo for por um período consecutivo, se a intermitência for durante a jornada de trabalho não há condições de prestar serviços a qualquer outro empregador sem comprometer o trabalho intermitente. Um dos objetivos decorrentes da Reforma Trabalhista é auxiliar na formalização dos trabalhadores autônomos possibilitando a estes, os iguais direitos e benefícios dos demais profissionais regidos pela CLT.

O período de inatividade desse tipo de trabalhador corresponde ao intervalo temporal em que ele não está prestando serviço para um determinado empregador e durante esse período de inatividade, esse profissional poderá estar trabalhando para outros empregadores, da forma e tipo de serviço conveniente a ele. Nesse caso, o que se entende é que quando um profissional está em período de ociosidade de um determinado empregador, não é considerado tempo à disposição deste, ou seja, esse tempo não é remunerado, desta forma, o empregado pode estar desenvolvendo atividade para si ou para outros empregadores e ganhar do outro, uma vez que esse tempo de não estar trabalhando é livre.

Para entender sobre o tempo a disposição do trabalhador em relação a convocação dele para o trabalho, enquanto trabalhador intermitente, o artigo 4º, da CLT dispõe essa previsibilidade. Ainda o artigo 452-A e parágrafos, da CLT., prevê quanto a convocação do trabalhador intermitente, que deve estar formalizada, ou seja, o empregador, da forma combinada entre eles, deve fazer a solicitação de trabalho, o qual pode aceitar ou recusar. Essa convocação é importante para que o prestador de serviço tenha tempo hábil para se organizar para o trabalho, e consiga iniciar na data, no local e no momento que foi acordado com o empregador. É previsto também que a convocação deve ser realizada com antecedência de pelo menos três dias antes da data ajustada para o trabalho e o profissional tem o prazo de resposta de um dia útil para confirmar o chamado da empresa, presumindo, que se ficar em silêncio, significa recusa.

2.3 DESVANTAGENS E VANTAGENS DO CONTRATO INTERMITENTE

Com o advento das alterações legislativas da reforma trabalhista ocorrida em 2017, sob a Lei 13.467, surgiram desde então, polêmicas e muitas discussões entre acadêmicos e profissionais do meio jurídico, que inevitavelmente veio a ocorrer desde sua aprovação até os dias atuais, pois o tema contrato de trabalho intermitente é de importantíssima relevância e nos moldes em que fora legislado, adveio polêmicas.

Com as alterações trazidas por esta modalidade de trabalho, surgiram também dúvidas por alguns especialistas e autores jurídicos, que mostraram indignações em suas obras, como descreve Delgado (2017) apresentando contrapontos entre os artigos das alterações advindas com a reforma na CLT, pela Lei 13.467/17, trazidas entre os artigos 442-B ao 452-A, em moldes de imposição pelo diploma legal, rompendo os direitos e garantias trabalhistas, principalmente,

no que tange ao novo conceito entre a realidade do tempo à disposição do empregador sem efeitos jurídicos. Segundo Delgado (2017, p. 154), norteia comentários que tal instituto precariza o trabalhador, pelo tempo que tem disponível para o trabalho, desrespeitando o piso salarial mensal, verbas salariais, dentre outros.

O trabalhador intermitente é instável e submete-se a riscos de não conseguir chegar ao ganho da verba mínima para que consiga sobreviver em eventual mês, que exista baixa demanda de trabalho ou em período de crise diversa. Assim, o empregado ficaria sujeito a um contrato de trabalho sem perceber salário, portanto, esta hipótese fere drasticamente os preceitos constitucionais, em seu artigo 1º, incisos III e IV e artigo 170, *caput*, e incisos III, VII e VIII, além do artigo 7º, inciso IV, também viola os princípios da dignidade da pessoa humana, do trabalhador, do cidadão e da busca, dentre outros, pelo pleno emprego.

No que se refere a remuneração devida, Delgado & Delgado (2017, p. 155) apontam que “a parcela contra prestativa devida e paga pelo empregador a seu empregado em virtude da existência do contrato de trabalho”, entendem que a noção de verba salarial está totalmente desconstruída em relação ao disposto pela reforma trabalhista, no contexto do contrato de trabalho intermitente, pois, o salário desse profissional, até poderia existir, quando esse mesmo trabalhador fosse convocado, porém, seria uma modalidade de “contrato de trabalho sem salário”. Entendem também, que o trabalhador ao ser convocado para o serviço e desde que o faça, terá direito somente ao salário da prestação ocasional, ou seja, receberá o valor ajustado somente ao período ocasional trabalhado. Assim, a previsão legal é de um salário por unidade de tarefa, calculado dentro do período de ganho mensal, estimado pelo tempo trabalhado, ou pelo número de horas que esse trabalhador permaneceu a disposição do patrão, efetivamente, na atividade laboral ao empregador.

Assegura o art. 78, § único da Consolidação das Leis do Trabalho, bem como o art. 7º, Inciso VII, da Constituição Federal, será garantido ao trabalhador, um salário mínimo, seja ajustado por unidade dia, seja por salário tarefa ou fragmentado em um período mensal.

Em contrapartida, existem também autores que defendem e sustentam que o contrato de trabalho intermitente possibilitará novas frentes de trabalho, novas contratações pelo mercado, minimizando o desemprego, e, por consequência, incrementaria contribuições fiscais, previdenciárias e sociais.

Para as empresas, o estabelecimento do trabalho intermitente na CLT foi de grande valia, visto que muitas obrigações como o pagamento fixo de um salário ao empregado e a

definição de uma carga horária máxima, assim como o pagamento de horas extras são prescindidos. Neste sentido, passaram a possuir vantagens quanto a segurança jurídica em firmar essa modalidade de contrato de trabalho, então teriam bônus e não o ônus, pois o cadastro de trabalhadores a espera de um trabalho foi elevado ao *status* de contrato de trabalho, que representa somente um mero cadastro de reserva para o empregador, o que lhe confere proteção jurídica, extinguindo os riscos quanto a possibilidade de vínculo.

Além disso, em tese o trabalhador teria tempo a disposição nas horas em que não estiver na empresa, podendo exercer outras atividades remuneradas que aumentariam a renda mensal, no entanto, considerando a inconstância da carga horária pelo fato de não haver nenhuma regulamentação em relação a isso, torna-se quase impossível o empregado conseguir estabelecer outra relação empregatícia se nem ao menos sabe quando estará disponível ou não.

Visto isso, muitos dos trabalhadores intermitentes, optam por trabalhar nas suas horas livres como motoristas de aplicativo ou entregadores, já que podem labutar a qualquer momento, muitas vezes ultrapassando a carga horária máxima de 44 horas semanais estabelecidas pela lei e colocando em risco sua vida e sua saúde, inclusive sem ter nenhum direito trabalhista garantido, pois motoristas e entregadores por aplicativos, são considerados trabalhadores autônomos. O ponto mais importante a ser discutido nesse modelo de trabalho “autônomo” que se torna a principal forma de renda alternativa dos trabalhadores temporários, justamente pela flexibilidade de horários, é a inexistência de direitos trabalhistas, visto que essas plataformas não se responsabilizam de nenhuma forma pela saúde e bem-estar do trabalhador. Dessa maneira, o motorista não recebe férias, muito menos décimo terceiro ou fundo de garantia, portanto, esse modelo de trabalho é ainda mais precário que o contrato intermitente.

Portanto, os trabalhos por aplicativo, acabam sendo uma das únicas alternativas desses trabalhadores em tentar aumentar a renda em paralelo com o trabalho intermitente, cujo profissional, somente se relaciona com a plataforma, pois não tem relação pessoal com o quadro funcional. Na Inglaterra existe há mais de duas décadas um modelo de trabalho bem parecido com esse, chamado “*Zero Hour Contract*” onde os profissionais se cadastram na plataforma conforme sua formação ou habilidades correspondentes e as empresas através do mesmo programa, acionam esses profissionais para trabalharem conforme sua demanda, descontando automaticamente no momento do pagamento, o quantum da empresa. A principal diferença entre esse modelo inglês e a plataforma brasileira de serviços por aplicativo, é que os

profissionais não são obrigados a aceitarem os chamados caso não considerem vantajoso, já no Brasil os motoristas, além de serem classificados pelos clientes, se não aceitarem as corridas ou cancelarem por qualquer motivo adverso como em algum problema de saúde ou emergência familiar, são prejudicados pelo próprio aplicativo, que diminui a entrega de corridas para o motorista (ANTUNES, 2019).

Outro fator importante, é o patrimônio do trabalhador, que no caso do motorista é seu carro e dos entregadores é a sua moto, tal qual é de responsabilidade do próprio zelar por seu bem, garantindo a limpeza, manutenções, consertos, abastecimento de combustível e etc..., gastos que nunca são cobertos pela empresa e caso haja algum acidente de trânsito que avarie o veículo durante o exercício do seu trabalho, não existe nenhum seguro e nenhuma cobertura de gastos por parte da contratante, ficando ao encargo do motorista arcar com tudo e perder dias de trabalho enquanto o veículo estiver impossibilitado de transitar.

Assim, essas plataformas justificam estas condições precárias, intitulado os serviços como “trabalho autônomo” que de autônomo não tem nada, visto que a plataforma embolsa parte do pagamento e exige uma boa avaliação do motorista. Para ganhar cerca de 2 a 3 mil reais por mês é necessário trabalhar 12 horas por dia, colocando em risco a vida do motorista e do passageiro, considerando que grande parte desses trabalhadores não tem um sono adequado, descanso apropriado e sequer tempo para relações interpessoais, tudo porque se não trabalharem, não receberão, se tornando assim em “escravos digitais”.

Aos que defendem o contrato de trabalho intermitente argumentam que traz para os trabalhadores que exercem atividade habitual para a formalidade, porém, de forma descontínua, pois consideram o contrato de trabalho intermitente uma regularização do “bico”, que é um modo do trabalho *freelancer*.

Para os profissionais que trabalham na prestação de serviços de convocação e por natureza eventual, como por exemplo as diaristas e garçons de eventos, chamados de *outsiders*, que, ao contrato de trabalho, se formalizados, passariam a terem mais direitos e garantias trabalhistas. Por outro lado, para os profissionais empregados com contratos de trabalho tradicionais, passariam a ter alto risco de perda ou até mesmo diminuição de postos de trabalho pela troca por trabalhadores intermitentes, portanto, precarizando algumas classes de trabalhadores.

Do mesmo modo, esses empregados tornam-se dependentes das empresas, estando à disposição a qualquer momento do dia, não tendo como planejar compromissos ou momentos

de lazer com a família, já que caso não aceite o chamado não receberá nenhum valor, que muitas vezes a quantia recebida no mês não chega nem há um salário mínimo, uma vez que a empresa só aciona o funcionário quando necessita dele.

Ainda que em teoria, os direitos trabalhistas como férias, décimo terceiro, FGTS sejam garantidos, é impossível fiscalizar se o valor pago pelo período trabalhado é acrescido desses benefícios, que devem ser proporcionais ao tempo de trabalho, considerando que muitos empregados trabalham em até 3 empresas diferentes e boa parte deles não tem noção dos seus direitos, que acabam sendo lesados. Segundo o Senador Paulo Paim, são desviados cerca de 25 bilhões de reais por ano pelas empresas, dinheiro esse que deveria ter sido pago ao trabalhador (PAIM, 2018).

Neste viés, seria imprescindível estabelecer uma jornada mínima de horas semanais ou mensais a serem computadas como ganhas, independentemente de existir ou não convocação para o trabalho, eliminando assim o caráter aleatório do trabalho intermitente, afastando a mera expectativa de ser chamado para o trabalho, fixar um período máximo razoável de duração de trabalho para um mesmo empregador, a partir do qual, o contrato passaria do intermitente para o indeterminado. Também em contrapartida de um pagamento como forma compensatória pelo tempo de inatividade, pois uma remuneração digna, adequada, advém a satisfação do empregado, não podendo ser dispensado da proteção legal, uma vez que as garantias, previsibilidade de rendimentos é sem sombra de dúvida remetida a dignidade do trabalhador, que advém da previsão legal no direito do trabalho, através da evolução e flexibilização nas relações de emprego.

2.4 AFRONTA AO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Acredita-se também que a nova legislação possa contribuir para os contratos de pequenos serviços, aqueles não contínuos, que não fazem parte dos direitos fundamentais constitucionais. Se houveram colisões entre as normas e princípios, a dignidade deverá sempre sobressair para a melhor solução na demanda das resoluções dos conflitos.

De acordo com Alexandrino e Vicente (2017, p. 94), o Estado deve concentrar prioridade, sobre todos os aspectos, as necessidades e aos direitos fundamentais da pessoa humana, conforme prevê nosso ordenamento constitucional.

Portanto, ao se falar sobre o ser humano, ressalta-se a importância da representação e valorização deste em toda a sua plenitude, na dignidade do ser que merece destaque “valor da constituição suprema”. Levando-se em consideração estes fatos, entende-se que o empregado é um sujeito de direitos e este critério não pode ser violado e nem desrespeitado, pois a Constituição Federal, tem por função proporcionar e garantir todos os direitos trabalhistas de cada cidadão, globalizando os direitos sociais e essenciais da pessoa.

Em que pese, o artigo 170 da Constituição Federal de 1988, deixa de ser observado e passa a atender de forma precária no tocante ao recebimento de salário mínimo capaz de atender todas as necessidades básicas do trabalhador e de sua família, tais como, saúde, educação, higiene, transporte, alimentação, previdência social dentre outros. Ao fazer referência ao trabalho intermitente, observa-se lacunas contratuais que não contemplam de forma satisfatória, as necessidades de trabalhadores que realizam a prestação de serviços de forma esporádica, a exemplo disso, os garçons que trabalham em eventos ocasionais, que os restringe e limita às competências sem uma organização temporal. Acarretando em diversos momentos a infração do artigo 170, da Constituição Federal (1988) no quesito pró-labore. Não existe a obrigatoriedade de jornada mínima de trabalho, o objetivo é atingir a renda mínima necessária à sobrevivência do trabalhador, flexibilizando as relações em prol do empregador (BRASIL, 1988).

Através da flexibilização, por meio de contratos de trabalho intermitentes em vigor e com a análise do artigo 7º da Constituição, conforme observa-se no inciso IV, nota-se a tolerância à insegurança do trabalhador, negando-lhe a possibilidade de uma jornada de trabalho mensal determinada através de uma renda salarial definida de um salário mínimo com reajustes recorrentes. O valor referente a este salário deve ser suficiente para atender as necessidades básicas, bem como o sustento da família do empregado. Neste viés, vê-se a necessidade da estabilidade do vínculo com o empregador, o que garante ao empregado inúmeros direitos trabalhistas, já contemplados através da Carta Magna.

Ao permitir-se que o empregador contrate de forma intermitente, não contínua, período alternado entre serviços prestados e ociosidades, com horários e rotinas fragmentados, visa atender exclusivamente as necessidades da demanda empresarial, sem levar em conta as necessidades da pessoa humana “coisificando o sujeito”, ferindo, portanto, o *caput* do art. 7º da Constituição Federal, no princípio do não retrocesso social, afetando direitos já conquistados e imaculados em lei. Mesmo estabelecendo uma remuneração de renda por hora trabalhada aos

serviços prestados, o contrato de trabalho intermitente não é garantia de recebimento do descanso remunerado, como ocorre no contrato de trabalho por tempo indeterminado (BRASIL, 1988).

2.5 DANO EXISTENCIAL

O dano existencial é considerado como dano extrapatrimonial, existindo uma alteração contraproducente na qualidade de vida do trabalhador, que se enquadra no conceito de novos danos à pessoa humana. Quando um trabalhador aceita o contrato de trabalho intermitente, sofre alteração em sua rotina diária, familiar, social, por ficar totalmente à disposição da jornada de trabalho estabelecida pelo empregador, recebendo apenas pelas horas trabalhadas. Seu pró-labore torna-se reduzido, comprometendo a qualidade de vida de toda a sua família, ferindo o direito de um salário mínimo digno, capaz de atender a todas as necessidades de subsistência. Assim, os danos existenciais podem ser definidos como causa pelo excesso de jornada ou pelo excesso de tempo em que o trabalhador fica disponível à jornada de trabalho, conforme preconiza o art. 223-B da Lei nº 13.467/2017, sobre a causa do dano de natureza extrapatrimonial, por ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, titulares exclusivas do direito à reparação.

É muito comum trabalhadores autônomos e desempregados, diante da falta de oportunidade de mercado, abrirem mão de seus direitos, já adquiridos historicamente, ao aceitarem o contrato de trabalho intermitente, ficando assim expostos à situações de violação da Constituição.

O dano existencial está muito relacionado ao conceito de decepção e engloba dois aspectos; os quais consistem ao dano à vida e a expectativa de vida, onde: o dano à vida consiste na perda de relação social e dificuldade em manter a dignidade de suprir toda as suas necessidades básicas, incluindo as de sua família. O dano à expectativa de vida respalda no quesito de realizar seus sonhos, ofensa a idealização dos projetos relacionados a sua realização pessoal, uma relação construída sobre a própria existência do sujeito. Aprofundando a análise, Carlos Roberto Gonçalves (2012, p. 08) ressalta que: “a reparação dos danos é uma questão prioritária de justiça (...) quem cria os riscos deve responder pelos eventuais danos aos usuários ou consumidores”.

O Poder Judiciário do trabalho tem a obrigação de analisar e restringir as violações

oriundas da implantação da lei, que possibilita o contrato de trabalho intermitente, que visa especificamente a valorização da produção capitalista, restringindo direitos dos contratados acometendo danos intensos ao sujeito trabalhador, contrariando os direitos fundamentais constitucionalizados.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao se tratar da inserção de mudanças na lei e no paradigma da sociedade organizada, é comum surgir profundas indignações. Desse modo, o estudo e análise das bibliografias e documentos pesquisados não se resume às páginas deste artigo, muito pelo contrário, faz-se necessário o estudo das mudanças existentes e ações diretas de inconstitucionalidades discutidas e julgadas pelo STF.

A implantação do contrato e do trabalho intermitente tem interessado a grupos corporativos e empregadores, enquanto, empregados são privados dos direitos trabalhistas da estabilidade e segurança do recebimento de um salário mínimo capaz de atender suas necessidades existenciais. Mediante uma normatização e adequação à legislação de forma a compreender a realidade social diante de um posicionamento dos Tribunais, STF e TST, sobre as medidas inseridas pela nova reforma. As empresas e empregadores devem buscar apoio jurídico sólido, evitando a iniquidade e posicionamentos arbitrários, respeitando o indivíduo enquanto ser humano.

Assim sendo, através desta pesquisa observou-se a possibilidade avassaladora de depreciação causada pela inserção do contrato intermitente de trabalho, o qual permite a inviabilização da garantia de direitos trabalhistas constituídos e os conquistados pelo trabalhador.

Resta ressaltar, que esta modalidade de contrato de trabalho, não garante a continuidade do emprego, tal como a possibilidade de uma jornada de trabalho mensal determinada. Exclui a obrigatoriedade e garantia de direitos trabalhistas, propiciando a instabilidade e gerando insegurança ao trabalhador, reforçando a condição de “coisa”, ferindo e ofendendo, o princípio da Dignidade da Pessoa Humana.

Pode-se perceber que nas condições em que for constatada lesão ao projeto de vida do trabalhador, ou até mesmo distinção de outras espécies de danos no sentido existencial desse indivíduo, é substancial a devida reparação, pois é de observância obrigatória, com fim de ser

alcançado uma existência digna. Neste viés, tem-se verificado que a doutrina e a jurisprudência, gradativamente tem reconhecido o dano existencial como modalidade autônoma de dano extrapatrimonial, que difere, com previsão expressa de dano moral, pois esta se refere ao indivíduo, ao seu interior e seus sentimentos, enquanto que o danos existenciais se refere a realização, a perda de oportunidades, ao impedimento de qualquer projeto de vida, seja esta nas relações interpessoais ou na expectativa de seus objetivos.

O judiciário vem cada vez mais, interpretando hermeneuticamente as normas e princípios caracterizadores dos danos existenciais, pois estes não estão abarcados em nosso ordenamento jurídico, diferentemente do dano extrapatrimonial, que está previsto na reforma trabalhista de 2017. Assim, pode-se observar que existe necessidade de amparo ao trabalhador nas relações de emprego, lhe propiciando um ambiente seguro e digno de trabalho, com possibilidades de equilíbrio em relação ao tempo trabalhado com o tempo disponível para inserção social e em atividades diversas.

É imprescindível que seja preenchido as lacunas deixadas pela legislação advinda com a reforma trabalhista, em prol do trabalhador, sempre em conexão ao ordenamento jurídico, pois dele se compõe as leis e princípios, que devem ser interpretados de forma harmônica, caso a caso, com vistas a evolução social, ao texto constitucional, com fim de se alcançar uma decisão coesa e justa.

O tema proposto não tem a pretensão de apontar aspectos terminativos, como visto, o tema é de suma importância e que certamente ainda será objeto de readequação legislativa, com a possibilidade de ser aplicado de forma que ampare o trabalhador intermitente em todos os seus direitos, não visando indenizações, mas sim com uma qualidade segura de emprego, de ganho e de vida.

REFERÊNCIAS

ALEXANDRINO, Marcelo; VICENTE, Paulo. **Direito constitucional descomplicado I** Marcelo Alexandrino, Vicente Paulo. 16ª ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; SP: Método, 2017.

ANTUNES, Ricardo. **Trabalho intermitente e o trabalhador hoje no Brasil**. Yotube, 2019. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=4wXXAjMUDII>> Acesso em: 10 mai. 2022.

BRASIL, Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil** Planalto. In VADE mecum. São Paulo: Saraiva Educacional. 2021. p. 3-6, 45.

DELGADO, Maurício Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil com os Comentários à Lei n. 12.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Responsabilidade civil**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

_____. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm Acesso em: 30 nov. 2022.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual do trabalho doméstico**. 20ª ed. São Paulo: Atlas, 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

OLIVEIRA, Francisco Antônio. **Reforma Trabalhista**. São Paulo: LTr, 2017.

PAIM, Paulo. **Trabalho intermitente é a pior coisa contra trabalhador**. Yotube, 2018. Disponível em <https://www.youtube.com/watch?v=4wXXAjMUDII> Acesso em: 12 mai. 2022.

SCHIAVI, Mauro. **A reforma trabalhista e o processo do trabalho: aspectos processuais da Lei n. 13.467/17**. 1. ed. São Paulo: LTr Editora, 2017.