

**AJES – FACULDADE DO VALE DO JURUENA
BACHARELADO EM DIREITO**

THIAGO FERNANDES DE PAULA

**REFLEXOS PREVIDENCIÁRIOS NO CONTRATO DE TRABALHO
INTERMITENTE**

Juína - MT

2019

**AJES - FACULDADE DO VALE DO JURUENA
BACHARELADO EM DIREITO**

THIAGO FERNANDES DE PAULA

**REFLEXOS PREVIDENCIÁRIOS NO CONTRATO DE TRABALHO
INTERMITENTE**

Monografia apresentada ao Curso de Bacharelado em Direito da AJES – Faculdade do Vale do Juruena, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito, sob a orientação do Prof. Me. Luís Fernando Moraes de Mello.

Juína – MT

2019

AJES – FACULDADE DO VALE DO JURUENA
BACHARELADO EM DIREITO

DE PAULA, Thiago Fernandes. **Reflexos Previdenciários no Contrato de Trabalho Intermittente**. Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso) – AJES – Faculdade do Vale do Juruena, Juína – MT, 2019.

Data da defesa: ____/____/2019.

MEMBROS COMPONENTES DA BANCA EXAMINADORA:

Presidente e Orientador: Prof. Me. Luís Fernando Moraes de Mello
ISE/AJES

Membro Titular: Prof. Me. Vilmar Martins Moura Guarany
ISE/AJES

Membro Titular: Prof. Esp. Ciências Criminais e Psicologia Forense Douglas Willians da Silva Santos
ISE/AJES

Local: Associação Juinense de Ensino Superior
AJES – Faculdade do Vale do Juruena
AJES – Unidade Sede, Juína – MT

DECLARAÇÃO DO AUTOR

*Eu, Thiago Fernandes de Paula, portador da Cédula de Identidade – RG nº 19213581 SSP/MT, inscrito no Cadastro de Pessoas Físicas do Ministério da Fazenda – CPF sob nº 010.791.241-44, DECLARO e AUTORIZO, para fins de pesquisa acadêmica didática ou técnico-científica, que este Trabalho de Conclusão de Curso, intitulado **Reflexos Previdenciários no Contrato de Trabalho Intermitente**, pode ser parcialmente utilizado, desde que se faça referência à fonte e à autoria.*

Autorizo, ainda, a sua publicação pela AJES, ou por quem dela receber a delegação, desde que também seja feita referência à fonte e à autoria.

Juína/MT, 13 de dezembro de 2019.

Thiago Fernandes de Paula

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho ao grande e bondoso Deus que me fez forte nos momentos difíceis. À minha amada esposa Sandra pela paciência, incentivo, força e carinho que me deu nessa longa e difícil jornada; à minha família abençoada: meu pai Elson e minha mãe Suleir, pelo amor incondicional e por me ensinarem o caminho do bem; aos meus irmãos por serem meu suporte nessa jornada.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por me amparar e me fortalecer diante de todas as adversidades. Sou grato aos meus amigos e colegas pelo incentivo e apoio constantes. A todos os professores do curso e funcionários da AJES que acompanharam e foram tão importantes durante toda minha trajetória acadêmica.

Agradeço em especial a minha esposa Sandra por acreditar e torcer por mim. Saiba que sem você eu não estaria aqui e que tudo que faço é pensando no nosso amor e na nossa felicidade.

Agradeço em especial também ao meu pai e a minha mãe pelo amor incondicional e pelas orações que me fizeram forte nos momentos difíceis dessa trajetória.

Agradeço a todos os meus irmãos por estarem juntos comigo nessa caminhada e, em especial, ao meu irmão Edson por toda ajuda financeira que me deu. Você faz parte da minha graduação.

Agradeço ao meu professor orientador Luís Fernando pelo auxílio na construção desse trabalho, por todo conhecimento compartilhado, pelo comprometimento com que me auxiliou, pela orientação e cobrança que tornaram possível a conclusão desta monografia.

Por fim, agradeço ao curso de Direito da AJES e as pessoas com quem convivi ao longo desses anos. A experiência de uma produção compartilhada na comunhão com amigos foi a melhor experiência da minha formação acadêmica.

Seja a mudança que você quer ver no mundo.

Mahatma Gandhi

RESUMO

O presente trabalho tem por objetivo retratar a precarização das relações de trabalho na atualidade brasileira, resultado da flexibilização dessas relações, devido a introdução da modalidade de contrato intermitente na legislação trabalhista por meio da famigerada Lei nº 13.467/17, conhecida como Reforma Trabalhista. A referida lei buscou legalizar os trabalhos que eram realizados esporadicamente e de maneira informal, os quais comumente eram chamados de “bicos”. Nesse sentido, o presente trabalho visa demonstrar os tipos de contratos de trabalho e suas características, considerando que o contrato intermitente possui contornos próprios e específicos no que tange ao pagamento pelo serviço prestado e quanto às contribuições previdenciárias ao Instituto Nacional do Seguro Social. Assim, um dos reflexos previdenciários imediatos desta modalidade contratual é que há a necessidade de se receber pelo menos um salário mínimo para garantir a qualidade de segurado do INSS, o que vem sendo alvo de diversas críticas doutrinárias, haja vista não haver norma específica para regulamentar tal questão previdenciária. Trata-se, indubitavelmente, de severa precarização do trabalho humano, vez que os desdobramentos dessa modalidade contratual submetem o trabalhador, a depender das particularidades do caso concreto, a um estado ainda mais vulnerável em razão de lacunas normativas. O presente trabalho foi realizado com base em pesquisa bibliográfica sobre o tema em comento.

Palavras-chave: Dignidade; flexibilização; contrato intermitente; trabalhador; precarização; contribuição previdenciária.

ABSTRACT

This paper aims to portray the precariousness of labor relations in Brazil today, because of the flexibilization of these relations, due to the introduction of the intermittent contract modality in labor legislation through the notorious Law No. 13.467 / 17, known as Labor Reform. This law sought to legalize works that were performed sporadically and informally, which were commonly called "beaks". In this sense, the present work aims to demonstrate the types of employment contracts, their characteristics, considering that the intermittent contract has its own and specific contours regarding the payment for the service provided, and the social security contributions to the National Institute of Social Security. Thus, one of the immediate social security consequences of this contractual modality is that there is a need to receive at least one minimum wage to guarantee the quality of insured of the INSS, which has been the target of several doctrinal criticisms, since there is no specific rule to regulate such a social security issue. Undoubtedly, this is a severe precariousness of human labor, since the consequences of this contractual modality subject the worker, depending on the particularities of the specific case, to an even more vulnerable state due to normative gaps. The present work was based on bibliographical research on the subject under discussion.

Keywords: Dignity; flexibilization; intermittent contract; worker; precariousness; social security contribution.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	12
1. EVOLUÇÃO HISTÓRICA, MODELOS E ESPÉCIES DE CONTRATOS DE TRABALHO NO BRASIL	15
1.1 BREVE HISTÓRICO DE EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL	15
1.2 RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO	19
1.3 ELEMENTOS CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO DE EMPREGO	20
1.4 CONTRATOS DE TRABALHO	21
1.5 ELEMENTOS E CLASSIFICAÇÃO DO CONTRATO TRABALHO	21
1.6 CONCEITO E ESPÉCIES DE CONTRATO DE TRABALHO	23
1.6.1 Contrato por prazo indeterminado	23
1.6.2 Contrato por tempo determinado	24
1.6.3 Contrato de trabalho temporário	25
1.6.4 Contrato de tempo parcial	25
1.6.5 Contrato de teletrabalho	26
1.6.6 Contrato de trabalho intermitente	27
2. O CARÁTER PROTECIONISTA DO DIREITO DO TRABALHO	30
2.1 A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E O DIREITO DO TRABALHO	31
2.2 A FINALIDADE DO TRABALHO	37
2.3 A FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO	40
3. O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE	45
3.1 MODALIDADES, CONVOCAÇÃO PARA PRESTAÇÃO DE SERVIÇO E MULTA PELO DESATENDIMENTO NO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE	46
3.2 FÉRIAS REMUNERADAS NO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE	50
3.3 CRÍTICAS DIRIGIDAS AO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE	51
3.3.1 Violação ao princípio da vedação ao retrocesso	51
3.3.2 Ausência dos requisitos da relação de emprego no contrato intermitente	52
3.3.3 O conceito de empregador e a assunção dos riscos da atividade econômica	53
3.4 O CENÁRIO DE CRIAÇÃO DO TRABALHO INTERMITENTE E A LEGITIMIDADE DA LEI N° 13.467/17	54
3.5 AS CONTROVÉRSIAS DO TRABALHO INTERMITENTE	54
3.6 ENFRENTAMENTO DOUTRINÁRIO CRÍTICO AO TRABALHO INTERMITENTE	58

4. REFLEXOS PREVIDENCIÁRIOS NO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE.....	62
4.1 DISPOSIÇÕES LEGAIS SOBRE A CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS DO TRABALHADOR INTERMITENTE.....	63
4.2 AFRONTA AOS PRINCÍPIOS DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA, DA SOLIDARIEDADE E DO MÍNIMO EXISTENCIAL	66
4.3 O LIMBO PREVIDENCIÁRIO NO TRABALHO INTERMITENTE	70
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	73
REFERÊNCIAS	76

INTRODUÇÃO

O trabalho preenche um espaço considerável de tempo na vida das pessoas. Cada indivíduo com as capacidades laborais aptas passa grande parte de sua vida trabalhando para tornar possível a aquisição de bens e dos meios necessários para uma sobrevivência digna dentro da sociedade em que habita.

O Direito do Trabalho é um ramo jurídico do direito no Brasil e no mundo que possui contornos específicos com vistas a promover uma relação de trabalho digna entre os indivíduos que compõem esta relação, tendo como princípio basilar o respeito e a legalidade.

A lei nº 13.467/2017 introduziu diversas inovações e conceitos às relações laborais no direito brasileiro, dentre elas destaca-se a regulamentação do trabalho intermitente, inserindo-o como modalidade de trabalho sob vínculo de emprego.

A referida norma alterou as estruturas do Direito do Trabalho, trazendo novas redações para diversos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, modificando conceitos basilares da doutrina e jurisprudência deste ramo jurídico.

Respeitando opiniões contrárias, agiu mal o legislador em promover referidas alterações, as quais tiveram claro objetivo de flexibilizar as normas trabalhistas, privilegiando o capital em detrimento da dignidade da pessoa humana.

Com falsos argumentos de que a legislação trabalhista estaria ultrapassada, pois não teria sofrido alterações desde 1943, bem como com promessas de aumento de emprego, o governo brasileiro, contrariando os ditames constitucionais, promoveu alterações sensíveis que afetaram tanto o Direito do Trabalho como o Direito Previdenciário.

Deste modo, nasceu uma nova espécie de relação de emprego, o chamado contrato intermitente, cujas características irão influenciar o Sistema Previdenciário, conforme será discutido no decorrer desta obra, buscando propiciar ao leitor uma visão sobre este novo contrato de trabalho introduzido pela lei 13.467/2017.

Neste contexto, iniciou-se o primeiro capítulo com um breve relato sobre a evolução histórica no direito do trabalho, salientado a evolução e o aprimoramento da justiça trabalhista no Brasil, consistente na institucionalização deste ramo do direito, consubstanciado na primeira previsão constitucional, garantindo e inserindo direitos sociais do trabalhador e incorporando o sentido social do direito no texto normativo.

Analisou-se também os modelos e as espécies de contratos de trabalho dentro da legislação trabalhista, abordando os pontos principais sobre os elementos que caracterizam a relação empregatícia e os elementos indispensáveis para sua caracterização.

Superadas as questões aduzidas no primeiro capítulo, passou-se a discorrer sobre o caráter protecionista do direito do trabalho na legislação brasileira, com ênfase na observância da dignidade do trabalhador como princípio norteador da relação laboral, sendo certo que a proteção do obreiro se faz necessária para protegê-lo do detentor do capital.

Ainda, no segundo capítulo, examinou-se a finalidade precípua do trabalho na vida das pessoas e o contexto de flexibilização das normas trabalhistas, contrapondo-se ao caráter de rigidez necessário para proteger a parte vulnerável da relação empregatícia.

No terceiro capítulo, a abordagem baseou-se na introdução na legislação trabalhista, por meio da Lei 13.467/2017, da nova modalidade contratual, denominada contrato de trabalho intermitente.

Por meio da nova modalidade contratual permitiu-se que o trabalhador tenha um vínculo formal de emprego sem, contudo, nos momentos de inatividade por ausência de convocação por parte do empregador, ficar sem receber contraprestação pecuniária pelo tempo à disposição do tomador de serviço.

Por fim, o quarto e último capítulo foi dedicado a compreender e esclarecer como ficam as contribuições previdenciárias e a proteção do trabalhador que faz uso do sistema social quando sua remuneração não atinge o salário mínimo nacional, visto que só há cobertura previdenciária para os trabalhadores que recolhem a importância sobre o mínimo legal.

Deste modo, o presente estudo teve como objetivo principal analisar a legislação acerca do trabalho intermitente, verificando a existência de lacunas na nova legislação e as perspectivas de benefícios para o empregador e para o trabalhador na adoção dessa modalidade contratual e a definição do benefício previdenciário do trabalhador na jornada intermitente, quando a contribuição previdenciária incide sobre salário inferior ao salário mínimo nacional.

A metodologia empregada nesse estudo utilizou o método dedutivo, com pesquisa bibliográfica em artigos, livros e em legislações. A partir desta pesquisa bibliográfica e à luz

dos principais conceitos relacionados ao contrato de trabalho e relação de emprego, foi realizada uma análise crítica acerca do trabalho intermitente e dos reflexos previdenciários nessa modalidade contratual.

1. EVOLUÇÃO HISTÓRICA, MODELOS E ESPÉCIES DE CONTRATOS DE TRABALHO NO BRASIL

A origem do trabalho na sociedade é datada de tempos longínquos. Sabe-se que desde o surgimento da história humana o homem sempre buscou realizar tarefas com o fim específico de garantir a sua sobrevivência. Assim, as primeiras manifestações de labor humano revelam a indivisibilidade entre o esforço despendido nas atividades necessárias à sua sobrevivência e as necessidades cotidianas as quais o homem estava submetido¹.

Dissertando sobre a origem do trabalho, Vólia Bomfim Cassar leciona que a palavra tem origem no latim e significa algo desagradável, visto que sua origem remete a um instrumento de tortura ou canga usado no pescoço de animais. Nesse sentido, leciona a autora que:

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)².

Desta forma, considerando que o trabalho é um fenômeno social encontrado em todas as civilizações do mundo, uma análise detalhada sobre sua evolução histórica, modelos e espécies é o que permitirá abstrair uma concepção moderna do termo, sendo este fruto de uma construção pautada nos movimentos operários e no intervencionismo estatal³.

1.1 BREVE HISTÓRICO DE EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

Com vínculo histórico no processo de evolução do sistema capitalista, os quais, indubitavelmente perpassam os Estados Unidos e Europa no século XIX, especificamente representada pela revolução industrial, os direitos trabalhistas tiveram um crescimento

¹ OLIVEIRA, Francisco Kennedy da Silva de. **A Construção Histórica do Direito do Trabalho no Mundo e no Brasil e seus Desdobramentos no Modelo Trabalhista Brasileiro Pós-Industrial**. Brasília: Universidade Católica de Brasília (UCB).

² CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Método, 2014, p. 3.

³ OLIVEIRA, Francisco Kennedy da Silva de. **A Construção Histórica do Direito do Trabalho no Mundo e no Brasil e seus Desdobramentos no Modelo Trabalhista Brasileiro Pós-Industrial**. Brasília: Universidade Católica de Brasília (UCB).

considerável devido a uma série de condições socioeconômicas, políticas e culturais que precisavam limitar a exploração da mão de obra humana, conferindo aos trabalhadores jornadas de trabalhos suportáveis, respeitando a sua dignidade.

Considerando que o Direito do Trabalho deriva de relações trabalhistas que apresentam subordinação, no Brasil o reconhecimento deste ramo do direito só pode ser estudado, de maneira consistente, a partir da abolição da escravatura em 1888, visto que o processo da escravidão envolvia uma relação produtiva incompatível com o direito do trabalho. Deste modo, embora destituído de caráter jus laboral, considera-se que a Lei Áurea foi o marco mais significativo como início da evolução histórica do Direito do Trabalho no Brasil⁴.

Um pouco mais adiante, ao término da Primeira Guerra Mundial, após a assinatura do Tratado de Versalhes, criou-se a Organização Internacional do Trabalho – OIT, estabelecendo regras protetivas aos trabalhadores que deviam ser observadas pelos países signatários. O Tratado de Versalhes, em seu artigo 427, não admitia que o trabalho fosse tratado como mercadoria, assegurava jornada de 8 horas diárias, igualdade de salário, repouso semanal, salário mínimo, dispensava tratamento especial ao trabalho feminino e do menor de idade, além de dispor sobre direito sindical⁵.

Outro marco importante que deve ser salientado na retórica da evolução e aprimoramento da justiça trabalhista no Brasil é a fase de institucionalização deste ramo do direito, o qual teve como marco inicial o ano de 1934, pois foi a primeira vez que uma Constituição tratou do Direito Trabalhista, todavia a regulamentação só ocorreu em 1940, por meio do Decreto 6.546⁶.

Assinala Manoel Jorge e Silva Neto que a Constituição de 1934 é um marco importante na evolução histórica do direito constitucional brasileiro, garantindo e inserindo os direitos sociais, incorporando o sentido social do direito e ampliando os horizontes do direito social à educação, à saúde e à família⁷.

⁴ D'AMORIM, Mariana Correia. **O contrato de Trabalho Intermitente**. Salvador: Universidade Federal da Bahia, 2018.

⁵ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28º Ed. Atlas, São Paulo, 2012.

⁶ OLIVEIRA, Francisco Kennedy da Silva de. **A Construção Histórica do Direito do Trabalho no Mundo e no Brasil e seus Desdobramentos no Modelo Trabalhista Brasileiro Pós-Industrial**. Brasília: Universidade Católica de Brasília (UCB).

⁷ SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Curso de Direito Constitucional.pdf**. Rio de Janeiro: Lúmen Juris, 2006.

Uma evolução mais significativa do Direito do Trabalho ocorreu em 1939 com sua regulamentação por meio do Decreto-Lei nº 1.237, de 1 de maio de 1939, ocasião em que se obteve efetivamente um modelo jus trabalhista profissional e protetivo.

A Consolidação das Leis do Trabalho, criada durante o governo de Getúlio Vargas e instituída pelo Decreto-Lei nº 5.452 de 1 de maio de 1943, sistematizou e reuniu as leis trabalhistas em um único documento legislativo durante um período que ficou marcado por uma atividade legislativa intensa voltada, principalmente, para as questões do trabalho⁸.

Contudo, mesmo com a edição da Consolidação das Leis do Trabalho em 1 de maio de 1943, a Justiça do Trabalho só foi integrada ao Poder Judiciário na Constituição de 1946, a qual conferiu o modelo jus trabalhista definitivo.

Assim, coube a esse modelo de jus laboral controlar as organizações e lideranças da classe de trabalhadores de forma a retirar-lhes o controle e direção de suas bases, o que era feito basicamente por meio da legislação sindical formalista e obrigatória e a atuação intervencionista do Ministério do Trabalho⁹.

Como já mencionado anteriormente, o modelo jus trabalhista instituído nesta fase de institucionalização persistiu praticamente sem alterações até 1988, quando voltou a ser questionado por conta dos estudos que resultaram na nova Constituição.

Sob a égide da Carta Magna, o Direito do Trabalho passou por uma nova fase de transição, denominada democrática, ocorrendo uma mudança do caráter corporativista para o democrático, com forte influência capitalista, onde incorporou-se ao modelo jus trabalhista a possibilidade do processo negocial autônomo, um avanço alcançado por intermédio de manifestações que exigiam a regulamentação de questões relativas aos contratos de trabalho, ocasião em que passou-se a admitir às demandas relativas a conflitos individuais e coletivos serem resolvidas por um órgão administrativo integrado por representantes dos empregados e empregadores.

Deste modo, verifica-se pelo processo histórico de formação do Direito do Trabalho que este ramo do direito surgiu da necessidade do Estado em disciplinar e intervir na atuação dos estabelecimentos patronais, além, é claro, de ordenar, organizar e normatizar uma via

⁸ D'AMORIM, Mariana Correia. **O contrato de Trabalho Intermitente**. Salvador: Universidade Federal da Bahia, 2018.

⁹ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28º Ed. Atlas, São Paulo, 2012.

institucional na qual os conflitos e reivindicações de direitos pudessem ser encaminhados para análise de um terceiro estranho a relação jurídico-patronal¹⁰.

À vista disso, é inegável que a Constituição de 1988 ampliou de maneira bastante significativa os direitos dos empregados, valorizando o trabalho humano ao inseri-lo em um dos princípios fundamentais, tratando de maneira isonômica os empregados urbanos e rurais, bem como os demais trabalhadores.

Contudo, outras modalidades profissionais, como por exemplo os autônomos, não foram abrangidos pela nova constituição, que os deixou por um longo período esquecidos. Entretanto, com a edição da Emenda Constitucional nº. 45, tal condição foi resolvida, haja vista que referida emenda alterou profundamente a competência da Justiça do Trabalho como um meio de corrigir falhas e atualizar o sistema jurídico trabalhista.

A principal alteração se deu no artigo 114 da Constituição, o qual, em seu inciso I, ampliou a competência antes limitada às relações de emprego para alcançar todas as relações resultantes das relações de trabalho, veja-se:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I – as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios¹¹.

Essa modificação da Justiça do Trabalho possibilitou a adaptação do ramo jus trabalhista às necessidades do trabalho contemporâneo, firmando-se em um verdadeiro resgate do papel histórico do Direito do Trabalho.

Destarte, durante esse período de existência, a Justiça do Trabalho sofreu importantes transformações, dentre as quais a elevação do número de seus órgãos, a extinção da representação classista em todos os órgãos da Justiça do Trabalho, operada pela Emenda Constitucional nº 24, de 9 de dezembro de 1999 e, indubitavelmente, a mais profunda, consistente na edição da Emenda Constitucional nº 45, a qual modificou sensivelmente a competência da Justiça do Trabalho ao alargar sua abrangência para todas as ações oriundas das relações de trabalho.

¹⁰ OLIVEIRA, Francisco Kennedy da Silva de. **A Construção Histórica do Direito do Trabalho no Mundo e no Brasil e seus Desdobramentos no Modelo Trabalhista Brasileiro Pós-Industrial**. Brasília: Universidade Católica de Brasília (UCB).

¹¹ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 01 mai. 2019.

Nessa senda, mesmo com as todas as deficiências que ainda apresenta e a constante necessidade de aperfeiçoamento, é inegável que a Justiça do Trabalho cresceu, expandiu-se e disseminou-se por todo o território brasileiro.

1.2 RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO

Quando abordado o tema competência da Justiça do Trabalho e Direitos Trabalhistas, há uma ligeira confusão sobre o significado de relação de trabalho e relação de emprego. Assim, conforme se extrai do texto consolidado, ambos possuem significados distintos, além de serem tratados de forma diferente pela lei.

Nesse sentido, a relação de emprego se caracteriza quando estão presentes os requisitos objetivos do art. 3º da CLT, ou seja, tem-se uma relação de emprego quando há a efetiva prestação de serviços de natureza não eventual - com habitualidade - a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Destaca-se que a prestação de serviços tem que ser personalíssima, isto é, apenas a pessoa contratada pode executar o serviço¹².

Desse modo, estando presentes todos os requisitos previstos no art. 3º da CLT, haverá uma relação de emprego e qualquer eventual problema deverá ser discutido na Justiça do Trabalho.

Já a relação de trabalho ocorre quando algum dos requisitos do art. 3º da CLT não são preenchidos, ou seja, basta que um e apenas um daqueles critérios não sejam supridos para que se tenha uma relação de trabalho.

Assim, se a prestação dos serviços for eventual, caracterizado estará a relação de trabalho; se a prestação de serviços não ocorrer sob a dependência de empregador, tem-se a relação de trabalho; se para prestar determinado serviço não há o pagamento de salário, tem-se a relação de trabalho; e, por fim, se a pessoa que prestar determinado serviço puder ser substituída, também haverá relação de trabalho¹³.

Salienta-se que antes da edição da Emenda Constitucional nº 45 todos os conflitos decorrentes da relação de trabalho eram dirimidos pela Justiça Comum local, eis que era a competente para dirimir todas as discussões desta natureza.

¹² BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 01 de mai. 2019.

¹³ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 6º. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

Contudo, com a edição da referida emenda, o artigo 114 da Constituição Federal passou a disciplinar que competiria à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Nesse sentido, a Justiça do Trabalho passou a ser competente para dirimir todos os problemas relacionados a relação de trabalho.

1.3 ELEMENTOS CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Conforme disciplinado na Consolidação das Leis do Trabalho, para que seja configurada a existência da relação de emprego devem estar presentes, cumulativamente, os seguintes elementos:

Pessoalidade: Disciplinado no artigo 3º, da CLT, significa que o empregado deve ser pessoa física e a prestação dos serviços deve ser *intuitu personae*, ou seja, personalíssima, vez que o empregado não pode se fazer substituir por outro no exercício de suas atividades. A pessoalidade é o fator na contratação do empregado¹⁴.

Onerosidade: Significa a contraprestação pecuniária devida pelo empregador ao empregado em razão da prestação de serviços por parte dele; significa o pagamento de salário. O dever do empregado é prestar os serviços, já do empregador é pagar por eles¹⁵.

Alteridade: O risco da atividade desenvolvida corre por conta do empregador e nunca pelo empregado. Isto significa que o empregado presta serviços por conta alheia. Extrai-se essa característica do conceito de empregador apresentado no art. 2º, da CLT, o qual determina que “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”¹⁶.

Não-eventualidade: Caracteriza-se a relação empregatícia quando há a prestação dos serviços de forma habitual. Em análise literal ao dispositivo consolidado, verifica-se que o

¹⁴ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 01 de mai. 2019.

¹⁵ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 01 de mai. 2019.

¹⁶ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 01 de mai. 2019.

serviço não precisa necessariamente ser prestado todos os dias, contudo deve ser de forma frequente, podendo ser semanal, quinzenal, ou mensal, por exemplo.

Subordinação: A subordinação decorre do poder de direção atribuído ao empregador. É ele quem administra, dirige e define o tempo e o modo de execução do serviço a ser prestado, ao contrário do que ocorre no trabalho autônomo.

Assim, a subordinação limita a autonomia do prestador de serviços, devendo ele obediência ao tomador de serviços, sujeitando-se aos seus comandos, em típica situação de respeito à hierarquia.

Destarte, apresentados os cinco elementos caracterizadores da relação de emprego, passa-se a discorrer sobre o contrato de trabalho, o qual cria o vínculo da relação jurídica de emprego.

1.4 CONTRATOS DE TRABALHO

Sendo responsáveis por reger todas as disposições da relação empregatícia, os contratos de trabalho são instrumentos indispensáveis frente às relações de trabalho. Outrossim, também é imprescindível para manter a segurança jurídica frente aos direitos trabalhistas, além de orientar empregador e empregado quanto aos seus encargos e direitos trabalhistas.

O contrato de trabalho tanto pode ser acordado de forma tácita quanto expressa entre as partes, com obrigações e direitos recíprocos. Segundo Sérgio Pinto Martins, o acordo faz surgir uma ligação entre os indivíduos que objetivam prestações de interesse comum, e em decorrência da liberdade mencionada é correto afirmar que está se perfaz na concretização do exercício privado da liberdade/vontade¹⁷.

1.5 ELEMENTOS E CLASSIFICAÇÃO DO CONTRATO TRABALHO

Os elementos caracterizadores do contrato de emprego coincidem com os mesmos da relação de emprego, quais sejam: pessoalidade, onerosidade, alteridade, não-eventualidade e subordinação.

¹⁷ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28º Ed. Atlas, São Paulo, 2012.

Consigna-se que é imprescindível que todos estes elementos estejam presentes, cumulativamente, sob pena de, na ausência de um deles, transformar-se em outra espécie contratual.

Assim, considerando a teoria dos contratos, segundo Alice Monteiro de Barros o contrato de emprego pode ser classificado das seguintes formas¹⁸:

De trato sucessivo: o contrato de trabalho, em regra, é estipulado por prazo indeterminado, assim, pressupõe a realização de prestações sucessivas do trabalho, não se esgotando com a execução de um único ato;

Informal ou não solene: o contrato de emprego, em regra, dispensa formalidades, não sendo vinculado a formas específicas, podendo, inclusive, ser verbal ou até mesmo tácito. A simples execução dos serviços conforme as características próprias ao contrato de emprego são suficientes para se configurar o ajuste contratual;

Personalíssimo: o contrato de emprego é personalíssimo em relação ao empregado. Isto significa dizer que o empregado não pode se fazer representar ou ser substituído por outra pessoa na prestação do serviço. Assim, as características pessoais do obreiro são levadas em consideração no momento da celebração do contrato;

Oneroso: pressupõe a necessidade de ser o trabalho remunerado, ou seja, cumpre ao empregado prestar o serviço contratado e ao empregador remunerar por tal serviço, diferenciando-se assim do trabalho voluntário;

Típico ou nominado: forma de contrato de emprego tipificado em norma legal, ou seja, previsto em norma regulamentadora própria;

Comutativo: o contrato de emprego é comutativo, haja vista que produz direitos e obrigações equivalentes e recíprocas. Significa que as prestações são conhecidas desde o início da contratação da prestação de serviço;

Sinalagmático: parte-se do princípio da autonomia da vontade, por meio do qual empregado e empregador se obrigam, reciprocamente, à prestação e contraprestação. Ao empregado cabe a prestação do serviço e ao empregador corresponde a obrigação de pagar o salário;

¹⁸ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª. ed. São Paulo: LTr, 2016.

Principal: o contrato de trabalho existe em função de si mesmo, não dependendo de outro contrato para complementar seu conteúdo.

Analisado os elementos e a classificação do contrato de trabalho na visão de Alice Monteiro de Barros, passa-se a explicar a seus conceitos e suas espécies.

1.6 CONCEITO E ESPÉCIES DE CONTRATO DE TRABALHO

É no contrato de trabalho que estão definidas todas as obrigações, deveres e acordos sobre as condições de trabalho entre as partes envolvidas, isto é, entre empregado e empregador.

O artigo 442 da CLT define o conceito de contrato de trabalho, a saber: “contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”¹⁹.

Destarte, tem-se que objeto do contrato de trabalho é a prestação de serviço subordinado e não eventual do empregado ao empregador, mediante o pagamento de salário.

1.6.1 Contrato por prazo indeterminado

No Direito Laboral Brasileiro, via de regra, os contratos de trabalho são firmados por tempo indeterminado, sendo esta a forma mais corriqueira e convencional de contratação. Através dessa modalidade contratual, não há, no momento da contratação, uma previsão de término da relação contratual, sendo necessário, para a ruptura contratual, a manifestação expressa de uma das partes neste sentido.

Os contratos por tempo indeterminado são considerados os que oferecem maior proteção aos trabalhadores, sendo também os mais vantajosos, haja vista a garantia de diversos direitos trabalhistas, tais como: décimo terceiro, férias, FGTS, etc., sendo que tais direitos repercutem diretamente nas garantias especiais de emprego e estabilidade, na interrupção e suspensão do contrato, bem como no momento da rescisão contratual.

Neste sentido, afirma Maurício Godinho Delgado que:

¹⁹ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 01 de mai. 2019.

Aplicam-se aos contratos a prazo incerto normas jurídicas muito mais vantajosas ao obreiro do que aquelas aplicáveis aos contratos a prazo certo – o que faz com que tal tipo de contrato concretize, de modo franco e indubitado, em contraposição aos contratos a prazo determinado, o princípio da norma mais favorável²⁰.

Afirma também que “a indeterminação do prazo contratual é meio de se conferir concretude ao essencial princípio jus trabalhista da continuidade da relação de emprego”²¹.

Destarte, conclui-se que esta modalidade de contrato está de acordo com os princípios protetores do Direito do Trabalho, como, por exemplo, o princípio da continuidade da relação de emprego, o que garante aos trabalhadores maior estabilidade nas relações de emprego.

1.6.2 Contrato por tempo determinado

Em sentido diverso dos contratos por tempo indeterminado, o contrato de trabalho por tempo determinado, também conhecido como contrato a termo, caracteriza-se pela estipulação de uma data para que se finde a relação contratual.

Por se caracterizarem como exceções ao modelo convencional de contratação, referidos contratos só podem ser realizados nas hipóteses constantes no artigo 443, §2º, da CLT, o qual determina que:

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.

§ 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- b) de atividades empresariais de caráter transitório;
- c) de contrato de experiência²².

Além das hipóteses previstas no texto consolidado, a contratação da prestação de serviço por tempo determinado também está prevista em lei esparsa, como por exemplo nos contratos de empregados domésticos, de atleta profissional de futebol, artista profissional entre outros.

²⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl..— São Paulo : LTr, 2017.

²¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl..— São Paulo : LTr, 2017.

²² BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 15 de mai. 2019.

Ademais, nessa modalidade contratual, os contratos não podem ser estipulados por prazo superior a dois anos, salvo se houver norma especial que disponha de forma contrária, conforme determinam os artigos 445²³ e 451²⁴ da CLT.

Dentro do prazo não superior a dois anos, tal contrato só poderá ser prorrogado uma única vez. Caso esta regra seja legal desrespeitada, o contrato por tempo determinado será convertido automaticamente em um contrato por tempo indeterminado.

Portando, a utilização dos contratos por prazo determinado ou a termo, excetuando o contrato de experiência, acaba se tornando a solução adequada e benéfica economicamente para suprir as necessidades transitórias de serviço por parte dos empregadores.

1.6.3 Contrato de trabalho temporário

O contrato de trabalho temporário está previsto na Lei nº 6.019/74, que em seu art. 2º o conceitua como sendo:

Art. 2º. Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços²⁵.

Assim, no contrato de trabalho temporário há o fornecimento de mão de obra a empresa que necessita da prestação de serviços, por meio de empresa interposta, sendo esta uma empresa de trabalho temporário²⁶.

Nos termos da Lei nº 13.429/2017, um contrato firmado por meio de terceirização de mão de obra não poderá ter duração superior a 180 dias, prorrogáveis por mais 90 dias, podendo versar sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim.

1.6.4 Contrato de tempo parcial

²³ Art. 445 - O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, observada a regra do art. 451.

²⁴ Art. 451 - O contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez passará a vigorar sem determinação de prazo.

²⁵ BRASIL. **Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974**. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm> Acesso em: 18 de mai. de 2019.

²⁶ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28º Ed. Atlas, São Paulo, 2012.

O conceito de contrato por tempo parcial encontra-se disposto no artigo 58-A da CLT, *in verbis*:

Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais²⁷.

Nos termos do dispositivo consolidado, existem duas maneiras de contratação por tempo parcial. A primeira estipula que a jornada de trabalho não poderá ser superior a 30 horas semanais, sem a possibilidade de horas extras e a segunda estipula uma jornada com duração máxima de 26 horas semanais, com possibilidade de realização de até 6 horas extras semanais.

Por fim, insta salientar que a remuneração devida aos trabalhadores submetidos ao contrato de tempo parcial será proporcional à sua jornada semanal de trabalho, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, jornada de tempo integral.

1.6.5 Contrato de teletrabalho

Através da formalização do teletrabalho, também conhecido como *Home Office*, a reforma trabalhista formalizou uma prática que já vinha sendo adotada por várias empresas e profissionais para reduzir custos, diante das dificuldades de deslocamento da residência para o trabalho e vice-versa, bem como redução dos custos de se manter toda uma estrutura para acolher o empregado no ambiente da empresa²⁸.

Referida modalidade de contrato está descrita no 75-B da CLT, que assim dispõe:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo²⁹.

²⁷ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acessado em: 18 de mai. 2019.

²⁸ D'AMORIM, Mariana Correia. **O contrato de Trabalho Intermitente**. Salvador: Universidade Federal da Bahia, 2018.

²⁹ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acessado em: 18 de mai. 2019.

Dessa forma, compreende-se que o serviço deverá ser prestado pelo trabalhador, preponderantemente, fora das dependências da empresa, podendo ser na residência do empregado ou em outros locais, de forma que se houver prestação de serviços na sede da empresa, não descaracteriza a modalidade de teletrabalho.

Nesse sentido, determina o parágrafo único do 75-B que “o comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho”³⁰.

1.6.6 Contrato de trabalho intermitente

Primeiramente, para compreender o que significa contrato intermitente, necessário se faz esclarecer o que significa essa expressão, assim, de acordo com o Dicionário Online de Português, intermitente é algo que para e recomeça por intervalos; com interrupções; sem continuidade; em que acontecem pausas; alternado³¹.

Nesse sentido, é oportuno destacar que o contrato intermitente possui conceito legal inserido na Consolidação das Leis Trabalhistas, que em seu art. 443, § 3º determina:

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 própria³².

Esclarecido seu conceito legal, cumpre aclarar como o contrato intermitente será celebrado no mundo real. Assim, aponta o art. 452-A que:

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 não³³.

³⁰ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acessado em: 18 de mai. 2019.

³¹ DICIONÁRIO ONLINE DE PORTUGÊS. Disponível em: <<https://www.dicio.com.br/intermitente/>>. Acesso em: 10 de maio de 2019.

³² BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acessado em: 18 de mai. 2019.

³³ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acessado em: 18 de mai. 2019.

Nesse sentido, é perceptível que o contrato de trabalho intermitente ocorre apenas durante a necessidade de algum serviço, este que por muitas vezes não é contínuo, isto é, atividade sazonal.

Assim, de acordo com Lucas Alves Lemos Silva a característica básica desta modalidade de contrato é que, mesmo havendo vínculo empregatício entre as partes, a prestação de serviços não é contínua. Dessa forma, optando por essa modalidade de contrato, o empregado poderia escolher trabalhar com vários empregadores, desde que cumprisse com a carga horária específica de cada trabalho, podendo dessa forma gerir seus próprios serviços e consequentemente faturar mais³⁴.

O trabalhador em jornada intermitente passa a ter opção de escolha para executar ou não determinada serviço pelo período para o qual foi convocado, ou até mesmo se recusar a prestá-lo, sem qualquer justificativa e punição. Deste modo, assinala Lucas Alves Lemos Silva que no contrato intermitente é do empregado a gestão pessoal de sua mão de obra, em que ele passa a gerir sua agenda de tarefas cotidianas para o atendimento de tantos quantos empregadores tiver³⁵.

A característica marcante do contrato intermitente é possuir flexibilidade com relação à jornada de trabalho e a execução do serviço, relacionado também ao pagamento, por ser de acordo com o serviço prestado. O empregado recebe pelo que produz e o empregador paga aquilo que o empregado fez de fato.

Contudo, nos termos do art. 452-A, da CLT, não se pode pagar menos do que a diária referente ao salário mínimo, assim, o valor acima deste fica a critério dos envolvidos, deixando definido no ato de contratação do serviço, e para que o indivíduo não perca renda no fim do mês, ele tem abertura para poder prestar serviços para outros empregadores, sendo eles pessoa física ou jurídica³⁶.

³⁴ SILVA, Lucas Alves Lemos. **As vantagens do contrato de trabalho intermitente, trazido pela reforma trabalhista**. 2018. Disponível em <<http://www.gazetadopovo.com.br/justica/as-vantagens-do-contrato-de-trabalho-intermitente-trazido-pela-reforma-trabalhista-bq11lujk6xcplhsvrngezvyk5>>. Acessado em: 25 de mai. 2019.

³⁵ SILVA, Lucas Alves Lemos. **As vantagens do contrato de trabalho intermitente, trazido pela reforma trabalhista**. 2018. Disponível em <<http://www.gazetadopovo.com.br/justica/as-vantagens-do-contrato-de-trabalho-intermitente-trazido-pela-reforma-trabalhista-bq11lujk6xcplhsvrngezvyk5>>. Acessado em: 25 de mai. 2019.

³⁶ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acessado em: 18 de mai. 2019.

Para caracterizar o trabalho intermitente, tanto empregador quanto empregado precisam cumprir o seu papel para que se concretize as previsões legais do contrato em comento, ou seja, tanto o empregador tem que cumprir com as questões burocráticas a ponto de garantir os direitos trabalhistas do contratado, como o contratado precisa cumprir com o serviço que lhe foi atribuído dentro dos critérios acordados no contrato de trabalho.

Outrossim, destaca Eliana dos Santos Nogueira que:

A manutenção do contrato intermitente para qualquer atividade (empresarial ou não - eis que a lei não fez distinção entre elas) pode ter o efeito benéfico de regularizar todo e qualquer trabalho, no qual a ausência de trabalho subordinado venha a ser definida pela eventualidade ou não continuidade da prestação laborativa. No entanto, um modelo com tal amplitude arrisca tornar-se substituto dos contratos de trabalho standards, e, com isso, tornar regra a precarização típica deste tipo de contratação, seja para empregados, seja para empregadores³⁷.

Explanando sobre o tema contrato intermitente, Fernando Borges Vieira ensina que a pretensão desta nova modalidade é oficializar o que se conhece popularmente por “bicos”³⁸. Por seu turno, o trabalhador recebe por hora trabalhada, cujo mínimo deve corresponder ao salário mínimo vigente dividido por 220 horas, nada impedindo que seja ajustado um valor maior, atuando apenas quando recebe uma convocação do empregador.

Destarte, vale ressaltar que todo trabalhador precisa de amparo legal, como, por exemplo, da previdência social, sendo este um direito social garantido na Constituição e, para isto, faz-se necessário a contribuição previdenciária, a fim de ser protegido das mazelas sociais, provendo seu sustento e de seus dependentes.

³⁷ NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. **O contrato de trabalho intermitente na reforma trabalhista brasileira**: contraponto com o modelo italiano.pdf. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 51, 2017.

³⁸ VIEIRA, Fernando Borges. **O contrato de trabalho sob o regime intermitente**. Fevereiro de 2018. Disponível em: <<http://www.borgesvieira.adv.br/2018/02/20/artigo-o-contrato-de-trabalho-sob-o-regime-intermitente/>>. Acesso em: 10 de mai. 2019.

2. O CARÁTER PROTECIONISTA DO DIREITO DO TRABALHO

Dentre os diversos conceitos atribuídos ao Direito do Trabalho, há uma nota comum que deve se fazer presente em todos, qual seja a do seu caráter protecionista. Nessa senda, leciona Octavio Bueno Magano que quando a Revolução Francesa consagrou o individualismo como doutrina dominante, o princípio da igualdade perante a lei emergiu, doravante, como o mais característico dentro do sistema³⁹.

Explica Magano que o prestígio dado a tal princípio se deu pela necessidade então sentida de se abolirem os privilégios. Contudo, na prática o princípio da igualdade perante a lei não eliminou as injustiças sociais, antes, as exacerbou. Deu-se isso porque sob o prisma da igualdade os homens eram considerados como entidades abstratas, que não pertenciam a nenhum século ou país⁴⁰.

Salienta Michel Olivier Giraudeau que o discurso promovido pelo Estado Liberal, referente ao tratamento isonômico das partes, com liberdade para contratar, não considerava uma evidente desigualdade, em prejuízo do trabalhador. Deste modo, na lógica do capitalismo selvagem, configurou-se a exploração desumana da classe operária, configurada em instalações precárias, submetida a jornadas de trabalho extenuantes, em troca de comida e baixos salários⁴¹.

Assim, a união da classe operária e os conflitos travados com os empregadores por melhorias de condições de trabalho, trouxeram à tona o dever do Estado de não deixar o trabalhador abandonado à própria sorte na relação empregatícia. Surge então, com o intuito legítimo de preservar a dignidade do trabalhador, ciente de que não poderia deixá-lo desamparado numa negociação livre, sobre as condições de seu contrato de trabalho, a concepção protecionista do direito do trabalho como princípio orientador do estado⁴².

³⁹ MAGANO, Octavio Bueno. **As Novas Tendências do Direito do Trabalho**. São Paulo: Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, 1974.

⁴⁰ MAGANO, Octavio Bueno. **As Novas Tendências do Direito do Trabalho**. São Paulo: Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, 1974.

⁴¹ GIRAUDEAU, Michel Olivier. **Flexibilização do Direito do Trabalho**. Artigo publicado no livro *Direito Empresarial do Trabalho*. Editora Plenum. São Paulo. 2010. Coordenação Marcos César Amador Alves.

⁴² GIRAUDEAU, Michel Olivier. **Flexibilização do Direito do Trabalho**. Artigo publicado no livro *Direito Empresarial do Trabalho*. Editora Plenum. São Paulo. 2010. Coordenação Marcos César Amador Alves.

2.1 A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E O DIREITO DO TRABALHO

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, promulgada pelo Presidente da Assembleia Nacional Constituinte Ulysses Guimarães, conhecida como a “Constituição Cidadã”, traz em seu artigo 1º os Princípios Fundamentais da República, e reconhece, em seus incisos III e IV, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa⁴³.

Não por acaso ambos os direitos foram reconhecidos em sequência na Constituição, ressaltando a importância de se valorizar o trabalho digno e a dignidade da pessoa humana:

Art. 1º. A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

[...]

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa⁴⁴.

A Constituição Federal de 1988 também assegura a todos o direito ao livre exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, desde que atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer para determinada função. Nos termos do artigo 5º, inciso XIII da Constituição Federal:

Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

XIII - é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer⁴⁵.

Logo na sequência, o texto constitucional traz o trabalho como direito social, elencado em seu artigo 6º:

Art. 6º. São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à

⁴³ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 31 mai. 2019.

⁴⁴ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 31 mai. 2019.

⁴⁵ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 31 mai. 2019.

maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição⁴⁶.

Ato contínuo, dada a real importância do trabalho para o ser humano e seu caráter de dignificação, a Carta Magna o reconheceu em seu artigo 7º como um direito fundamental e social do ser humano, o qual deve ser assegurado e fielmente protegido.

Nesse sentido, segundo entendimento de José Orlando Schäfer:

O fato social trabalho possui grande relevância para as sociedades humanas. É por meio dele que o ser humano transforma o mundo e obtém o seu sustento. Ato necessário por excelência. Mas não é apenas isso. O trabalho pode ser visto sob dois aspectos: um, como fonte de fadiga, esforço, sofrimento, cuidado, encargo, com a origem do termo ligada ao instrumento de tortura utilizado na Antiguidade, denominado tripalium; outro, como poiesis, condição para a realização da pessoa humana. [...]

Por tais importantes razões, por se constituir em fato social relevante, de interesse para toda a sociedade, o trabalho, há muito tempo, é objeto de regulamentação - criando ações positivas e negativas aos agentes envolvidos - por normas costumeiras, morais, éticas, religiosas e estatais. Essas incidem sobre o fato social trabalho para ordená-lo de forma justa e garantir a proteção e a dignidade da pessoa do trabalhador em face das inegáveis pressões que a busca do lucro exerce. É esse, bem entendido, o fundamento para a intervenção nas relações de trabalho. E faz isso estabelecendo limites e condições para a sua utilização⁴⁷.

Tão necessária era a garantia à proteção e à dignidade do trabalhador, que junto com normas de direito do trabalho surgiram também princípios norteadores para as relações laborais. O mais importante é o princípio da proteção.

Nos dizeres de Cláudia Zaneti Saegusa “o princípio da proteção está ligado ao nascimento do Direito do Trabalho, durante a Revolução Industrial, quando o Estado passou a intervir nas relações trabalhistas para proteger o empregado do fortalecimento dos detentores do capital”⁴⁸.

A fim de reduzir a desigualdade existente entre empregador e empregado, principalmente no aspecto financeiro, o princípio da proteção passou a ser empregado nas relações de trabalho com o escopo de excluir o ideal de exploração do trabalho.

⁴⁶ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 31 mai. 2019.

⁴⁷ SCHÄFER, José Orlando. **A Dignidade da Pessoa Humana e o Direito do Trabalho**. Revista Fórum da Justiça do Trabalho. Belo Horizonte, v.34, n° 398, 2017. p. 68.

⁴⁸ SAEGUSA, Cláudia Zaneti. **A Flexibilização e os Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.

A razão principal para a proteção do direito do trabalho é que o trabalhador, ao desenvolver a atividade laboral, não presta apenas o serviço, mas emprega sua força vital e energia no trabalho, não sendo uma simples locação de serviços. Assim, explica Humberto Lima de Lucena Filho:

A indissociabilidade entre a força vital de trabalho e o serviço efetuado importa na significação de que a proteção ao trabalho reverbera em proteção ao trabalhador, em razão do objeto e do sujeito confundirem-se em um mesmo campo de ação e de gasto das unidades mínimas de contagem da vida: tempo e energia. Daí não comportar mais o enquadramento jurídico do trabalho como uma locação de serviços, a menos que se considere que a própria vida é separável do trabalho e por ele pode não ser afetada⁴⁹.

A dignidade da pessoa humana passa a ser ligada diretamente à liberdade do indivíduo, posto que, a partir do momento em que se proíbe a exploração do trabalho escravo, criam-se normas para dignificar o trabalho humano, assalaria o empregado e garante a ele condições de serviço que não sejam degradantes à sua integridade física, ao mesmo tempo em que garante ao trabalhador o ideal de liberdade, não estando mais atrelado às garras da exploração do trabalho a todo custo.

Como referido anteriormente, nos termos do inciso III do artigo 1º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, a dignidade da pessoa humana é um princípio fundamental, não se tratando de um direito propriamente dito, mas sim de um princípio basilar que assegura o exercício de todos os direitos existentes.

Sobre a dignidade da pessoa humana, ilustra Ingo Wolfgang Sarlet:

Assim sendo, temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos⁵⁰.

⁴⁹ LUCENA FILHO, Humberto Lima de. **O primado do trabalho decente na teoria dos direitos humanos: um substrato jusfilosófico da dignidade humana**. Revista Fórum Trabalhista: RFT, Belo Horizonte, v. 6, n. 24, jan/mar. 2017.

⁵⁰ SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 3. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004.

A dignidade é um instrumento que visa garantir a efetivação dos direitos da pessoa humana, protegendo-a de qualquer ato degradante e desumano que atente contra sua liberdade ou sua vida saudável, como por exemplo, a exploração no trabalho e a prestação de serviços em condições análogas à escravidão.

Nesse sentido, o ser humano deve viver em uma sociedade que possua um ordenamento jurídico com normas que possam assegurar a proteção a seus direitos e a efetivação destes, garantindo sua dignidade e sua liberdade, as quais são irrenunciáveis e inalienáveis.

Nessa senda, orienta Guilherme Domingos de Luca:

A dignidade da pessoa humana na sua forma efetiva está intimamente ligada aos valores éticos e morais que vão desde a igualdade como a proteção. Todos os princípios decorrem desse fundamento Constitucional, que visa além da promoção do homem, a efetividade do Direito de modo que se valore e constitua um liame de respeito e proteção às necessidades básicas humana e também no que concerne o justo e efetivo contrato de trabalho.

A aplicabilidade e efetividade da dignidade da pessoa humana corroboram para que o ser humano seja visto a partir do eixo principal do universo jurídico e de todas as formas de proteção que possa existir para uma pessoa e, assim, também ser aplicado em todos os aspectos de normas jurídicas⁵¹.

Assim, a dignidade da pessoa humana está ligada aos valores éticos e morais que vão desde a igualdade até a proteção do indivíduo, com o objetivo de promovê-lo de modo a valorizar e constituir uma ligação de respeito e proteção às necessidades básicas humanas e também no que concerne o justo e efetivo contrato de trabalho.

Outrossim, explica Lucena Filho que a dignidade da pessoa humana pode ser compreendida como um comando de não instrumentalização da pessoa, como atributo inerente a todos os seres humanos, sendo todos iguais em dignidade, configurada sob um projeto de exigência moral para a humanidade, como um princípio constitucional, como um valor informativo, interpretativo e integrador do ordenamento e, por fim, como um direito fundamental⁵².

⁵¹ LUCA, Guilherme Domingos de. **Flexibilização do Contrato de Trabalho e Crise Econômica: Análise do Papel da Internet nas Relações Juslaborais**. Curitiba: CRV, 2017.

⁵² LUCENA FILHO, Humberto Lima de. **O primado do trabalho decente na teoria dos direitos humanos: um substrato jusfilosófico da dignidade humana**. Revista Fórum Trabalhista: RFT, Belo Horizonte, v. 6, n. 24, p. 69-96, jan./mar. 2017.

É a partir da consideração da dignidade da pessoa humana que se reconhece os direitos de cada indivíduo e tudo que melhor pode atender a sociedade. Assim, é com o reconhecimento do trabalho como direito importante do ser humano que ele deve ser protegido e tutelado pela legislação brasileira.

Sendo o Brasil um Estado Democrático de Direito, a dignidade da pessoa humana consagra-se em um princípio basilar para a proteção da vida do ser humano e um mecanismo para a efetivação de seus direitos, pois o Estado só existe com e para o próprio ser humano, em função do bem estar e da vida deste. Assim, não cabe mais o tratamento do ser humano como um objeto, um instrumento que serve apenas para trabalhar com vistas à obtenção de lucro à base de exploração do trabalho humano.

Nas palavras de Maria Cristina Irigoyen Peduzzi:

[...] o labor em condições análogas às de escravo afeta a própria intimidade do indivíduo, na medida em que o submete a condições degradantes de trabalho, atingindo o seu patrimônio moral, além das evidentes repercussões psicológicas causadas pelo tipo de serviço a que está sujeito. No plano coletivo, o trabalho em condições análogas às de escravo ou degradantes viola também a esfera moral da sociedade. Trata-se de lesão a interesses difusos, de objeto indivisível e de titularidade indeterminada, porquanto não é possível quantificar as pessoas atingidas pela violação a valores e direitos fundamentais; é o próprio grupo social que tem seus valores, interesses e direitos violados⁵³.

Assim, a intervenção Estatal para a criação de normas não é para se criar a dignidade e a liberdade do ser humano, uma vez que estas já são características intrínsecas do indivíduo; as normas devem garantir a preservação e manutenção da dignidade e da liberdade do homem.

À vista disso, nas lições de Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado:

Assim, tem-se que a dignidade não pode ser retirada do homem, porque lhe é condição intrínseca, o que não significa afirmar que ela jamais será violada na vida cotidiana.

[...]

Reitera-se, uma vez mais, que para se ter dignidade não é preciso necessariamente ter-se direitos positivados, visto ser a dignidade uma condição humana intrínseca. De toda forma, reconhece-se que o Estado, pela via normativa, desempenha função singular com vistas à proteção e manutenção da condição de dignidade do homem.

[...]

O Direito do Trabalho corresponde, pois, no mínimo ao direito a um trabalho digno, o que significa dizer o direito a um trabalho minimamente protegido.

⁵³ PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. **O princípio da dignidade da pessoa humana e sua eficácia concreta.** In: VIANA, Márcio Tulio; ROCHA, Cláudio Jannotti da (Coord.). Como aplicar a CLT à luz da Constituição: alternativas para os que militam no foro trabalhista. São Paulo: LTr, 2016.

Entende-se que o trabalho não violará o homem enquanto fim em si mesmo, desde que prestado em condições dignas. Ou seja, o valor da dignidade deve ser o sustentáculo de qualquer trabalho humano.

Onde o direito ao trabalho não for minimamente assegurado (por exemplo, com o respeito à integridade física e moral do trabalhador, o direito à contraprestação pecuniária mínima), não haverá dignidade humana que sobreviva⁵⁴.

A relação trabalhista deve ser pautada com base nos princípios da moral e da ética e, acima de tudo, respeitando-se a própria dignidade do ser humano como trabalhador. Por isso surgiu no País a necessidade da criação de normas que visassem assegurar determinados direitos, respeito e valorização dos trabalhadores.

Em razão da importância da proteção da dignidade da pessoa humana, surgiu a necessidade de uma intervenção estatal para tutelar sua proteção na seara trabalhista, através de um ordenamento jurídico que pudesse assegurar as garantias mínimas e necessárias aos trabalhadores.

O trabalhador não podia ser tratado pelos empregadores como uma mera ferramenta ou instrumento para gerar lucro a qualquer preço. Não podia mais ser submetido a exaustivas horas de trabalho ininterruptas diariamente, sem condições adequadas e saudáveis em ambientes de trabalho por vezes degradantes à saúde do trabalhador.

Passou-se a enxergar o trabalhador como um ser que deveria ser protegido em uma relação na qual ele é a parte hipossuficiente da relação trabalhista, que possui menos condições financeiras.

Assim, surgiu a necessidade de criação de normas que visassem limitar o poder do empregador, assegurando direitos e deveres que correspondessem com a dignidade da pessoa que fornece sua força de trabalho digno a outrem.

Sobre o assunto aponta Delgado que:

Se o trabalho é um direito fundamental, deve pautar-se na dignidade da pessoa humana. Por isso, quando a Constituição Federal de 1988 refere-se ao direito ao trabalho, implicitamente já está compreendido que o trabalho valorizado pelo Texto Constitucional é o trabalho digno. Primeiramente, em razão do nexo lógico existente entre direitos fundamentais e o sustentáculo do Estado Democrático de Direito, que é a dignidade do ser humano. Em segundo lugar, porque apenas o trabalho exercido

⁵⁴ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **O princípio da dignidade da pessoa humana e o direito do trabalho**. In: SARLET, Ingo Wolfgang; MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de; FRAZÃO, Ana de Oliveira (Coord.). *Diálogos entre o direito do trabalho e o direito constitucional: estudos em homenagem a Rosa Maria Weber*. São Paulo: Saraiva, 2014.

em condições dignas é instrumento capaz de viabilizar a emancipação do trabalho, além da afirmação de sua identidade social e coletiva⁵⁵.

Portanto, as normas de Direito do Trabalho surgiram para assegurar ao trabalhador não somente o direito de livre exercício de profissão, mas também direito ao trabalho digno, livre e minimamente protegido, pois somente o trabalho em condições dignas seria capaz de promover a emancipação do trabalhador em situação vulnerável.

2.2 A FINALIDADE DO TRABALHO

O trabalho possui um papel fundamental na vida das pessoas, pois é por meio de um trabalho digno que se alcança uma vida plena em sociedade. O sistema capitalista prevalecente obriga os cidadãos a buscarem uma vida econômica dentro desses parâmetros, sendo necessário para tanto ter capital para conseguir sobreviver dignamente. Portanto, existe a necessidade da procura constante de uma remuneração melhor.

A finalidade do trabalho é fazer com que o homem lute para obter os bens necessários para sua subsistência, pois depende destes para sobreviver.

Sabe-se que não há vida sem os bens necessários à sua existência. Assim, há que considerar que só se conseguirá existir de uma maneira digna e dentro da lei, por meio de um trabalho honesto, conforme os parâmetros que integram a sociedade, já que os princípios e leis existentes são resultantes de ações e costumes dentro de uma comunidade.

Torna-se difícil imaginar uma vida que não seja baseada em ações, e o trabalho é uma delas. Na esperança de haver reconhecimento, explica Jerônimo Mendes que adquire-se e transmite-se experiências que contribuem com a sociedade⁵⁶.

Trabalhar se torna algo necessário para reduzir a ociosidade da humanidade, dando um significado a sua existência. É com o trabalho que se constrói uma perspectiva de vida,

⁵⁵ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **O princípio da dignidade da pessoa humana e o direito do trabalho**. In: SARLET, Ingo Wolfgang; MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de; FRAZÃO, Ana de Oliveira (Coord.). *Diálogos entre o direito do trabalho e o direito constitucional: estudos em homenagem a Rosa Maria Weber*. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 208.

⁵⁶ MENDES, Jerônimo. **O sentido do trabalho**. Disponível em:

<<http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/o-sentido-do-trabalho/37324/>> Acesso em: 25 out. 2019.

traçando objetivos, criando ambições, buscando o melhor para uma vida digna e garantindo as necessidades vitais⁵⁷.

O trabalho é a base de um indivíduo para evoluir, pois seu crescimento racional, moral e econômico está vinculado a sua fonte de renda, o que serve de motivação para suas ações, o que irá proporcionar resultados positivos de seu trabalho.

Nesse sentido, segundo Irany Ferrari:

A espécie humana, de geração a geração, mantém-se viva pelo trabalho, sob forma de cooperação ou trabalho coletivo, determinando entre os indivíduos participantes, relações sociais de ordem econômica, pela produção, distribuição e troca de produtos; de ordem ética, por normas religiosas, morais e jurídicas e que regulam a vida de cada um em meio à corporação classe ou sociedade⁵⁸.

O trabalho ajuda a construir uma identidade positiva das pessoas, pois pode-se considerar que o empregado é mais importante do que a mercadoria produzida. Contudo, quando este limite é ultrapassado e o trabalhador passa a ser apenas uma etapa para a construção de determinado produto, entende-se que o indivíduo passa a ter sua dignidade degradada, pois deixa de ser respeitado e considerado apenas por suas ações⁵⁹.

Quando a mercadoria se torna mais importante que a pessoa, há a despersonalização do indivíduo, brutalizando a perspectiva de este exercer o seu ofício dignamente. No entanto, considerando o mundo capitalista e sua atuação, ensina Valeria Abritta Teixeira Drumond que se torna muito difícil não se deparar com estas situações, onde o trabalhador se aliena ao emprego, deixando de ser o mais importante nesta relação⁶⁰.

O trabalho contribuiu com a construção da identidade, inserindo o homem em um meio social. Nesse sentido, explica Drumond que quando ocorre uma interrupção deste trabalho, o que é provocada por acidentes e que resultam em consequências irreversíveis,

⁵⁷ MENDES, Jerônimo. **O sentido do trabalho**. Disponível em:

<<http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/o-sentido-do-trabalho/37324/>> Acesso: 25 out. 2019.

⁵⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. FERRARI, Irany. FILHO, Ives Granda da Silva Martins. **História do trabalho do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. São Paulo. Ed. LTr. 2002. p. 21 e 22.

⁵⁹ MARAIA, Ana Caroline; DOGENSKI, Larissa Copatti; NETO, Nader Thomé. **A Flexibilização das Relações de Trabalho e o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana**. Mato Grosso: AJES - Faculdade do Vale do Juruena, 2017.

⁶⁰ DRUMOND, Valeria Abritta Teixeira. **O papel do trabalho na construção da identidade do trabalhador**. Disponível em: <<http://blog.newtonpaiva.br/direito/wp-content/uploads/2012/08/PDF-D2-11.pdf>> Acesso em: 15 outubro 2019.

como doenças do trabalho ou até mesmo o desemprego, isso implicará na fragilização desta identidade, o que prejudicará o trabalhador individualmente e socialmente⁶¹.

Ultrapassar o limite da dignidade é afetar a vida social do trabalhador. Em uma relação de trabalho o sentido principal deve ser a busca pelo crescimento e quando isto não ocorre, o significado do trabalho é frustrado juntamente com dignidade do trabalhador. Ao suprimir tais expectativas, resta ao trabalho ser apenas um dos mecanismos para obtenção de lucro.

Nenhum setor do trabalho está imune ao desemprego, e as crises econômicas fortalecem esta afirmação. Dessa forma fica evidente a miséria desumana do desemprego e do trabalho temporário, resultado da flexibilidade das normas trabalhistas, que caracteriza a precarização das relações de trabalho⁶².

Para analisar o papel que o trabalho proporciona na vida das pessoas, deve-se considerar que a ausência de trabalho fatalmente resultará em diversas consequências negativas, pois o desemprego exclui o trabalhador da sociedade produtiva em que presta seus serviços, frustrando seu crescimento dentro da comunidade em que se encontra.

O real sentido do trabalho, dentro de um contexto histórico, está relacionado com o próprio surgimento do trabalho, que possui o significado de uma atividade humana ou de um esforço, como uma espécie de pena, ou até mesmo um castigo, já que se analisado os aspectos históricos do trabalho pode-se relacioná-lo a escravidão que depois de séculos serviu como base para o homem produzir bens, ter uma fonte de sustento e adquirir uma personalidade social⁶³.

O direito do trabalho tem o objetivo de proporcionar humanismo jurídico no âmbito social, pois atende as necessidades sociais dos trabalhadores que se relacionam no âmbito trabalhista, proporcionando melhor relacionamento entre o homem que trabalha e àqueles que o trabalho será destinado⁶⁴.

⁶¹ DRUMOND, Valeria Abritta Teixeira. **O papel do trabalho na construção da identidade do trabalhador**. Disponível em: <<http://blog.newtonpaiva.br/direito/wp-content/uploads/2012/08/PDF-D2-11.pdf>> Acesso em: 15 out. 2019.

⁶² ANTUNES, Ricardo. **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo. Ed. Boitempo. 2006. p. 27.

⁶³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. FERRARI, Irany. FILHO, Ives Granda da Silva Martins. **História do trabalho do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. São Paulo. Ed. LTr. 2002. p. 14.

⁶⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 39ª Edição. São Paulo. Ed. LTr. 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 39ª Edição. São Paulo. Ed. LTr. 2014..

A função social do trabalho tem como finalidade precípua a realização de valores sociais, e não de valores econômicos, pois tem como o objetivo a preservação da dignidade da pessoa humana em um estado universal. Assim, é priorizando este pensamento que os empregados afirmam o emprego assalariado como uma forma padronizada mundialmente, tornando-o protegido pela justiça social, formando um vínculo com organizações sindicais para preservá-lo e torná-lo um trabalho realmente digno⁶⁵.

O ordenamento jurídico atua nas relações trabalhistas com a finalidade de atender as necessidades dos trabalhadores que é a parte hipossuficiente da relação, visando proporcionar-lhe um trabalho digno, com respeito às leis trabalhistas e boas condições laborais. Com essas medidas, busca-se fornecer ao trabalhador perspectivas de evolução e crescimento por meio do seu trabalho⁶⁶.

Nessa senda, leciona Laís Prudente Ribeiro que:

O valor social do trabalho abrange, em especial, a ideia de dar ao homem a oportunidade de, exercendo a sua liberdade, optar por um projeto de vida e, por meio do seu trabalho, poder concretizá-lo. Assim, o princípio do valor social do trabalho tem como núcleo também a ideia de liberdade, que é o anseio mais profundo do homem moderno. Não há como se admitir respeitado esse princípio se o homem não é verdadeiramente livre. Porém, o que comumente ocorre nos dias atuais é a real redução do homem a mero fator de produção, que é ainda mais extremada quando se está em face da contemporânea escravidão, descaracterizando o trabalho como efetiva via de acesso à cidadania⁶⁷.

Por fim, registra-se que as inovações trabalhistas trouxeram com sua evolução a flexibilização da garantia de direitos, o que restou em evidentes prejuízos nas relações de trabalho, haja vista que tem o condão de precarizar as relações laborais, influenciando diretamente na perda da identidade do trabalhador, frustrando o sentido do trabalho e enfraquecendo o trabalhador em suas perspectivas sociais.

2.3 A FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

⁶⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 39ª Edição. São Paulo. Ed. LTr. 2014. p.71.

⁶⁶ MARAIA, Ana Caroline; DOGENSKI, Larissa Copatti; NETO, Nader Thomé. **A Flexibilização das Relações de Trabalho e o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana**. Mato Grosso: AJES - Faculdade do Vale do Juruena, 2017.

⁶⁷ RIBEIRO, Laís Prudente. **O Valor do Trabalho Humano da Sociedade Atual**. Disponível em: <<https://www.webartigos.com/artigos/o-valor-do-trabalho-humano-na-sociedade-atual/81473>>. Acesso em: 15 out. 2019.

Desde que se estabeleceu a relação de trabalho pessoal e remunerado, constantes modificações e variações ocorreram ao longo da história nas relações empregatícias, como uma decorrência natural da evolução do homem para adequar-se às necessidades e peculiaridades impostas pela própria realidade.

Sob esse critério, estabeleceu-se, em princípio, a proteção do trabalhador no Direito do Trabalho brasileiro. A Consolidação das Leis do Trabalho positivou-se em um contexto histórico de ampla atuação do Estado nas relações sociais dos indivíduos, dando uma proteção dos direitos mínimos àquele que oferece sua força de trabalho ao empregador, compensando a desvantagem natural desse trabalhador em face da negociação e manutenção das condições que devem reger a relação contratual⁶⁸.

Nesse sentido, aponta o professor Paulo Sergio João que:

Desde a origem da proteção trabalhista os fatos sempre impulsionaram a legislação para atender situações novas ou para acomodação de interesses de acordo com o trabalho a ser prestado. Uma das expressões utilizadas para adaptação da legislação é a flexibilização dos direitos. Desde sempre a flexibilização da legislação trabalhista nas relações de trabalho encontrou resistência por parte dos Tribunais Trabalhistas que formaram uma jurisprudência de blindagem na proteção, primeiro na relação individual e, depois, na relação coletiva de trabalho, restringindo a autonomia individual da manifestação da vontade e a autonomia privada da manifestação coletiva. A questão que se coloca é de saber até que ponto a Reforma Trabalhista teria avançado na transformação desse paradigma⁶⁹.

O debate contemporâneo em torno da flexibilização do Direito do Trabalho, justificado, em tese, pela necessidade de modernização da norma trabalhista, revestido de um falso discurso neoliberal, trata-se da ideia de que as disposições protetivas do texto consolidado devem ser, em alguma medida, abrandadas, dando espaço a uma maior liberdade de negociação das condições contratuais, especialmente com vistas a verificar a maior autonomia do trabalhador, o qual já não está restrito à simples condição de operário.

Octávio Bueno Magano já apontava que o Direito do Trabalho, na formulação tradicional, é genérico e rígido. Genérico porque supostamente se aplica a pessoas da mesma condição social, ou seja, a todos os operários. Rígido porque, segundo o autor, estaria ligado a

⁶⁸ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28º Ed. Atlas, São Paulo, 2012.

⁶⁹ JOÃO, Paulo Sergio. **Reflexões trabalhistas. Reforma trabalhista traz flexibilização responsável da CLT**. Consultor jurídico. 13 out 2017. Disponível em <<https://www.conjur.com.br/2017-out-13/reflexoes-trabalhistas-reforma-trabalhista-traz-flexibilizacao-responsavel-clt>>. Acesso em: 01 out. 2019.

noção de que o trabalhador é sempre a parte hipossuficiente da relação e necessita de proteção do Estado⁷⁰.

Com esse critério, impõem-se normas rígidas e imperativas ao direito laboral, insuscetíveis de serem postergadas, mesmo quando os interessados assim o desejam, consoante determinado no art. 9º da CLT⁷¹.

Desta forma, a ideia de flexibilização contrapõe-se a noção de rigidez das normas trabalhistas, a qual encontra resistência em grande parte da doutrina, assim como na quase totalidade do movimento sindical.

É inegável que a prestação dos serviços pelos padrões definidos na CLT, em alguns aspectos, já não se encontra perfeitamente adequada à realidade social do mercado de trabalho brasileiro. Alguns dos dispositivos legais do texto consolidado estão fundadas em princípios intervencionistas que atendiam ao modelo da Europa no pós revolução industrial. A modificação da legislação trabalhista, na medida em que se realiza as modificações sociais e laborais, deve atender à imposição da realidade, moldando-se às exigências das circunstâncias de fato.

Sob esse prisma, Paulo Sergio João orienta que:

As relações trabalhistas possuem dinâmica própria que, ao mesmo tempo em que se adaptam às necessidades do mercado, criam oportunidades de novos empregos e novas situações de qualificação profissional. A legislação aplicável nem sempre está adequada às transformações dos modelos de prestação de serviços e de trabalho que, em razão da evolução dos meios de comunicação e de apropriação do trabalho, adotam na atualidade diferentes matizes⁷².

Nessa perspectiva, é cediço que algumas características da rigidez do Direito do Trabalho não mais se compatibilizam com fatores da realidade moderna. Assim, as mudanças paulatinas nos contratos foram se impondo com a tecnologia crescente, que se traduz, frequentemente, em automação na rede de produção, sem a necessidade de interferência do fator humano, senão com a mínima interferência.

⁷⁰ **A flexibilização e o direito do trabalho.** Revista do Advogado. São Paulo: AASP (Associação dos Advogados de São Paulo), n. 54, dez. 1998, p. 8.

⁷¹ Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

⁷² JOÃO, Paulo Sergio. **Reflexões trabalhistas. Reforma trabalhista traz flexibilização responsável da CLT.** Consultor jurídico. 13 out 2017. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2017-out-13/reflexoes-trabalhistas-reforma-trabalhista-traz-flexibilizacao-responsavel-clt>>. Acesso em: 01 out. 2019.

Deste modo, sustenta Arnaldo Süssekind que

A globalização da economia acirrou a polêmica entre os defensores do Estado Social e os adeptos do Estado liberal, os quais, obviamente, adotaram caminhos distintos a respeito da posição dos poderes públicos frente às relações de trabalho. Os neoliberais pregam a omissão do Estado, desregulamentando, tanto quanto possível, o Direito do Trabalho, a fim de que as condições do emprego sejam ditadas, basicamente, pelas leis do mercado. Já os defensores do Estado social, esteados na doutrina social de Igreja ou na filosofia trabalhista, advogam a intervenção estatal nas relações de trabalho, na medida necessária à efetivação dos princípios formadores da justiça social e à preservação da dignidade humana; e, porque a social-democracia contemporânea pressupõe a pluralidade das fontes do Direito, consideram que o patamar de direitos indisponíveis, adequado a cada país, deve e pode ser ampliado pelos instrumentos da negociação coletiva entre sindicatos de trabalhadores e empresários, ou as associações destes⁷³.

Nesse cenário, a flexibilização das normas trabalhistas, quando defendida pelos neoliberais, invoca em seu favor a busca pela desregulamentação, tanto quanto possível, do Direito do Trabalho, a fim de que as condições empregatícias sejam ditadas pelas leis do mercado, substituindo-se o garantismo pela multiplicação de ofertas de emprego.

Mesmo diante da necessidade latente de adaptação das relações de trabalho às circunstâncias reais do mercado atual, deve-se, todavia, observar a verdadeira finalidade da legislação infraconstitucional. Nesse ponto, destaca Nelson Mannrich que

[...] a CLT já não serve para os fins a que se destina, merecendo reformas urgentes, para ser instrumento de garantia dos direitos fundamentais, na concepção do estado promocional, onde cabe ao Direito do Trabalho o papel de coordenar a promoção dos valores econômicos e sociais⁷⁴.

Não obstante, por consequência lógica, não se admite na legislação pátria a flexibilização dos bens jurídicos fundamentais indisponíveis, como por exemplo os relacionados à vida, à saúde, à personalidade, à dignidade do trabalhador e os relativos a direitos econômicos básicos.

Destarte, nas palavras de Michel Olivier Giraudeau, conclui-se que

⁷³ SÜSSEKIND, Arnaldo. **A Flexibilização no Direito no Trabalho**. Disponível em: <<http://www.ablj.org.br/revistas/revista23/revista23%20%20ARNALDO%20S%C3%9CSSEKIND%20%E2%80%93%20A%20flexibiliza%C3%A7%C3%A3o%20no%20Direito%20do%20Trabalho.pdf>> Acesso em 15 out. 2019.

⁷⁴ MANNRICH, Nelson. **Limites de flexibilização das normas trabalhistas**. Revista do advogado. São Paulo: AASP (Associação dos Advogados de São Paulo), n. 54, dez. 1998, p. 32.

A adequação da legislação trabalhista é medida necessária, em diversos aspectos, para que não se insista na manutenção de um modelo clássico de relações do trabalho, precisamente nas situações em que ele não tem mais a utilidade que representou no passado.

Essas medidas não se desvinculam, contudo, na natureza imperativa das normas que asseguram, justamente, o princípio imperativo.

A multiplicidade das formas de trabalho torna desajustada a existência de um modelo único de emprego. Questiona-se a concepção segundo a qual só se admite subordinação ou autonomia, estabilidade ou precariedade, e se atribui a presunção de simulação fraudulenta às atividades não subordinadas ou não estáveis⁷⁵.

Salienta o citado autor que o Direito do Trabalho tem a tarefa e a grande responsabilidade de conciliar este processo dinâmico e inevitável de flexibilização, para regular as relações trabalhistas que se estabelecem de fato e configuram o que se chama de “contrato realidade”. Assim, o abandono da primazia da proteção no direito laboral, configuraria em desnaturar o princípio teleológico da norma, que assegura a dignidade do trabalhador como valor supremo.

⁷⁵ GIRAUDEAU, Michel Olivier. **Flexibilização do Direito do Trabalho**. Artigo publicado no livro *Direito Empresarial do Trabalho*. Editora Plenum. São Paulo. 2010. Coordenação Marcos César Amador Alves.

3. O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Compreende-se como intermitente a prestação de trabalho que está sujeita a oscilação casual da demanda de serviços. Devido a imprevisibilidade das ocasiões em que o empregador chamará o empregado para trabalhar, essa modalidade de trabalho é caracterizada pela incerteza quanto ao tempo de trabalho despendido para o empregador e a sua correspondente remuneração.

O texto legal aprovado pela Lei n.º 13.467/2017 traz a permissão legal para utilização do contrato intermitente no art. 443 da CLT, ao prever que “o contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente”⁷⁶.

Já a definição do que pode ser considerado trabalho intermitente veio inserida no § 3º do mesmo dispositivo legal, a saber:

§ 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 específica⁷⁷.

Deste modo, o trabalho intermitente pode ser compreendido como aquele no qual a prestação de serviços não é prestada de forma contínua. A modalidade contratual intermitente é considerada um contrato por tempo indeterminado e sem jornada definida. Assim, nessa modalidade os períodos de prestação de serviços podem ser intercalados com períodos de inatividade, podendo ser em horas, dias ou meses, não importando o tipo de atividade do empregado e do empregador, salvo para os aeronautas que tem a sua própria legislação, conforme referido na parte final do referido parágrafo.

Assim, nessa modalidade de relação de trabalho há a constituição do vínculo empregatício, porém a remuneração do empregado se dá conforme o tempo em que é efetivamente prestado os serviços ao tomador.

⁷⁶ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acessado em: 15 de out. 2019.

⁷⁷ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acessado em: 15 de out. 2019.

No contrato intermitente o trabalhador é convocado conforme a necessidade do empregador e a remuneração é feita com base nas horas que ele efetivamente prestar o serviço. Significa dizer que o trabalhador ficará à disposição do empregador aguardando um chamado para comparecer ao serviço e, caso a convocação não seja feita, ele não receberá salário pelo período à disposição, não havendo nenhuma garantia de remuneração.

Ademais, a legislação permite que o trabalhador, durante o seu período de inatividade, compreendido como o intervalo em que o empregado intermitente não esteja prestando serviços a nenhum empregador, possa prestar serviços, de qualquer natureza, a outros tomadores de serviços, que exerçam ou não a mesma atividade econômica, utilizando também o contrato de trabalho intermitente ou qualquer outra modalidade contratual.

Contudo, conforme assevera Francisco Antônio Oliveira, na prática isso só será possível se a intermitência for por vários dias ou meses, uma vez que, se a intermitência for durante a jornada de trabalho ou durante a semana, praticamente não há viabilidade de prestar serviço a outro empregador sem comprometer o trabalho intermitente⁷⁸.

Por fim, registra-se que a legislação determina que podem ser firmados contratos intermitentes para quaisquer tipos de serviço ou atividades, não havendo limitação para essa modalidade de contrato à atividade de caráter e demandas intermitentes. Essa ausência de limitação na referida modalidade contratual representa uma falha na legislação, haja vista não ser coerente com o propósito do contrato de trabalho intermitente em sua essência, além de representar acentuado risco de concorrência com contrato de trabalho por tempo indeterminado.

3.1 MODALIDADES, CONVOCAÇÃO PARA PRESTAÇÃO DE SERVIÇO E MULTA PELO DESATENDIMENTO NO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Dentre as inovações trazidas pela Lei 13.467/2017, cujo teor poderá produzir impactos profundos nas relações de trabalho sob a ótica material e processual, destaca-se a regulamentação do trabalho intermitente, o qual há muito tempo já era praticado na informalidade, com todas as suas já mencionadas peculiaridades, na condição de trabalho sob

⁷⁸ OLIVEIRA, Francisco Antonio. **Reforma Trabalhista**. São Paulo: LTr, 2017.

vínculo de emprego, trazendo uma ampliação desse conceito e quebrando com o paradigma de exercício dos poderes disciplinar e diretivo do empregador⁷⁹.

Em resumo, tal modalidade criou a possibilidade da prestação de serviço de maneira esporádica, mediante convocação, sendo que o trabalhador, embora formalmente empregado, somente receberá seu salário pelo tempo efetivamente trabalhado, não recebendo pelo período inativo⁸⁰.

No contrato intermitente as empresas têm maior facilidade e flexibilidade na contratação de trabalhadores sob tal modalidade. Tal contrato gera uma expectativa de ocorrência frequente, mas não rotineira ou contínua, muito embora ocorra nas atividades habituais do empregador.

A contratação de empregado para prestação de serviços intermitente também rompe com o paradigma de obrigações contratuais no âmbito do Direito do Trabalho. O contrato de trabalho por tempo indeterminado gera entre as partes obrigações e deveres recíprocos.

Assim, o contrato de trabalho tem, dentre suas características, a obrigatoriedade de o empregador prover trabalho ao empregado contratado durante o período em que permanece à sua disposição e o trabalhador o dever de prestar o serviço, o que não ocorre no contrato intermitente, visto que aqui o trabalhador fica à disposição do empregador e este pode convocar o trabalhador a qualquer tempo⁸¹.

Registre-se que o conceito de tempo à disposição do empregador, na modalidade contratual intermitente, desaparece como condição contratual obrigatória. A manifestação da vontade do empregado em atender à convocação do empregador é que faz do compromisso contratual seu caráter obrigatório, consoante se verifica no artigo 452-A § 2º do Diploma Legal, *in verbis*: “recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa”⁸².

⁷⁹ TELES, Maria Carolina Lopes; CARVALHO, Augusto César Leite. **O contrato de Trabalho Intermitente**. 2019.

⁸⁰ GOBBI, Bruno Rogério; MARTINS, Alfeu. **Contrato Intermitente Ainda é um Universo de Dúvidas e Poucas Respostas**. Consultor jurídico. 28 julho 2019. Disponível em <<https://www.conjur.com.br/2019-jul-28/opinio-contrato-intermitente-ainda-universo-duvidas>>. Acesso em: 20 de out. 2019.

⁸¹ TELES, Maria Carolina Lopes; CARVALHO, Augusto César Leite. **O contrato de Trabalho Intermitente**. 2019.

⁸² BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acessado em: 20 de out. 2019.

Outra característica do trabalho intermitente se refere a convocação do empregado para prestar o serviço. Sobre o assunto, determina o art. 452-A, § 1º da Lei nº 13.467/2017 que “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 antecedência⁸³”

O contrato intermitente é condicionado exclusivamente ao interesse do empregado, e não do empregador. O empregado, no plano abstrato, é dono do seu tempo e pode recusar a convocação do empregador. O período de inatividade não poderá ser considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes, caso seja do seu interesse.

Registre-se que o empregado poderá recusar o trabalho oferecido e que tal fato não caracteriza ato de insubordinação ou ato de indisciplina, conforme expressamente disposto no § 3º, do artigo 452-A da Lei nº 13.467/2017, veja-se: “a recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente”⁸⁴. Vale ressaltar que a subordinação ao empregador neste tipo de contrato somente ocorrerá se o empregado aceitar a convocação. A recusa é ato de exercício de liberdade do empregado, não podendo este sofrer qualquer tipo de ameaça ou intimidação.

A subordinação jurídica é considerada como aspecto primordial na afirmação da proteção na relação de emprego. A subordinação permite que empregador exerça dentro do ambiente laboral os poderes disciplinar e diretivo, comandos típicos e decorrentes do próprio contrato de trabalho, valendo também na relação de trabalho intermitente, todavia de forma condicionada à aceitação da convocação pelo empregado⁸⁵.

Além do mais, é importante salientar que foram restabelecidas regras sobre contratação de autônomo e trabalho intermitente que estavam previstas na Medida Provisória 808 que perdeu a validade sem que fosse examinada pelo Congresso Nacional, por intermédio da Portaria 349 do Ministério do Trabalho.

⁸³ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acessado em: 20 de out. 2019.

⁸⁴ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acessado em: 20 de out. 2019.

⁸⁵ TELES, Maria Carolina Lopes; CARVALHO, Augusto César Leite. **O contrato de Trabalho Intermitente**. 2019.

Nesse sentido, determina o artigo 3º, inciso III, da Portaria 349 do Ministério do Trabalho:

Art. 3º É facultado às partes convencionar por meio do contrato de trabalho intermitente:

[...]

III - formas e instrumentos de convocação e de resposta para a prestação de serviços⁸⁶.

A MP 808 modificou vários pontos da Lei 13.467/2017, inovando ao flexibilizar o contrato de trabalho intermitente, oportunizando que as partes pudessem convencionar o formato de reparação devida na hipótese de cancelamento de serviços previamente agendados, situações estas em que, claramente, poderiam incorrer responsabilidades tanto para o empregador quanto para o empregado sobre os serviços eventualmente frustrados.

Nessa senda, prescrevia o art. 452-B, inciso IV, da CLT que:

Art. 452-B É facultado às partes convencionar por meio do contrato de trabalho intermitente:

[...]

IV: formato de reparação recíproca na hipótese de cancelamento de serviços previamente agendados nos termos dos § 1º e § 2º do art. 452-A⁸⁷.

Nesse diapasão, prediz o art. 452-A, § 4º, da CLT, que após a aceitação da oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir e não justificar o motivo pagará à outra parte, dentro do prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo⁸⁸.

Ocorre que com a queda da MP 808, a Lei 13.467/2017 voltou a vigorar com a sua redação original, prevendo a citada lei em seu art. 452-A, § 4º que se o empregado intermitente aceitar a convocação do empregador e, posteriormente, qualquer dos dois desistir, sem justo motivo, aquele que der causa à frustração da prestação do serviço pactuado

⁸⁶ BRASIL. **Portaria 349 do Ministério do Trabalho**. Disponível em:

<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/portariamt349_2018.htm>. Acesso em 20 de out. 2019.

⁸⁷ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acessado em: 20 de out. 2019.

⁸⁸ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acessado em: 20 de out. 2019.

deverá pagar à outra parte multa no valor referencial de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, dentro do prazo de 30 (trinta) dias⁸⁹.

Conforme já referido, a reforma trabalhista, ao disciplinar a trabalho intermitente, determinou que tal contrato deverá ser celebrado por escrito, com indicação do salário a ser pago por dia ou por hora, que não poderá ser inferior ao pago aos empregados que prestam serviço contínuo e exercem a mesma função (art. 452-A, § 12).

3.2 FÉRIAS REMUNERADAS NO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Determina o art. 452-A, § 9º, da CLT, que no trabalho intermitente, a cada doze meses de trabalho, o empregado tem direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, a um mês de férias. Enquanto estiver em gozo das férias, o empregado não pode ser convocado para prestar serviços para o mesmo empregador⁹⁰.

Apesar da previsão legislativa que o empregado não poderá prestar serviços para o mesmo empregador no período de em que estiver de gozo férias, não há previsão com relação à prestação de serviços para outros empregadores, em contrato intermitente ou não, o que leva a uma conclusão lógica que ao trabalhador em jornada intermitente não é vedado trabalhar durante o período de férias para outros empregadores.

Conforme previsto no parágrafo 6º, inciso II, do artigo 452-A da CLT, o empregado receberá ao final da prestação de serviço, o valor de suas férias proporcionais, acrescidas do terço constitucional. Desta forma, percebe-se que a remuneração recebida de forma antecipada das férias acaba por diluir este direito no salário mensal do empregado⁹¹.

Sobre o assunto, Francisco Antônio Oliveira destaca que o valor recebido a título de férias será logo gasto com as despesas da família, de forma a ser improvável que o trabalhador intermitente depositará em banco os valores recebidos com o objetivo de fazer uma provisão para gozar de férias futuras⁹².

⁸⁹ TELES, Maria Carolina Lopes; CARVALHO, Augusto César Leite. **O contrato de Trabalho Intermitente**. 2019.

⁹⁰ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 01 de out. de 2019.

⁹¹ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 01 de mai. 2019.

⁹² OLIVEIRA, Francisco Antonio. **Reforma Trabalhista**. São Paulo: LTr, 2017.

Também, neste sentido, argumenta Homero Batista Silva que o pagamento antecipado do décimo terceiro salário, das férias e de outros benefícios contraria todos os ensinamentos desses benefícios trabalhistas, que nunca puderam ser antecipados, com o objetivo de se evitar a banalização e o embutimento dos valores percebidos no cálculo do salário-base do trabalhador⁹³.

Outrossim, o citado autor questiona a constitucionalidade das férias estabelecidas no contrato intermitente, vez que nos termos do parágrafo 9º do art. 452-A, o empregado entrará em descanso por um mês, contudo sem ter assegurado nenhuma remuneração, colocando em cheque o direito a férias anuais remuneradas⁹⁴.

Nessa senda, esclarece Mauricio Godinho Delgado que o parágrafo 9º do art. 452-A não deve ser interpretado de forma literal, haja vista que se assim fosse feito violar-se-ia o disposto no art. 7º XVII da CF, o qual determina que todo obreiro tem direito ao gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário base normal. Isto porque, numa interpretação literal do dispositivo constitucional, o pagamento do terço de férias teria que ser pago simultâneo ao gozo das férias⁹⁵.

3.3 CRÍTICAS DIRIGIDAS AO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Segundo entendimento de Fernando Cesar Teixeira França, o contrato de trabalho intermitente abala, sob vários aspectos, com os alicerces do Direito do Trabalho, sendo destacados, além dos já comentados nesta obra, a flexibilização de elementos da relação de emprego, o conceito de empregador e o choque com o princípio constitucional da vedação ao retrocesso, os quais serão comentados a seguir⁹⁶.

3.3.1 Violação ao princípio da vedação ao retrocesso

Segundo Canotilho, os direitos não podem retroagir, só podendo avançar na proteção dos indivíduos. A decorrência lógica desse princípio, conhecido como “vedação ao

⁹³ SILVA, Homero Batista. **Comentários à Reforma Trabalhista**. 2. ed. São Paulo: RT, 2017.

⁹⁴ SILVA, Homero Batista. **Comentários à Reforma Trabalhista**. 2. ed. São Paulo: RT, 2017.

⁹⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**.pdf.16. ed. rev. e ampl.— São Paulo : LTr, 2017.

⁹⁶ FRANÇA, Fernando Cesar Teixeira. **Novidades do Contrato de Trabalho na Reforma Trabalhista**. In MONTEIRO, Carlos Augusto; GRANCONATO, Márcio (Org.). **Reforma Trabalhista**. São Paulo: Foco, 2017.

retrocesso” ou “efeito *cliquet*”, é que qualquer medida tendente a revogar os direitos sociais já regulamentados e adquiridos, sem a criação de outros meios alternativos capazes de compensar a anulação desses benefícios, é considerada inconstitucional⁹⁷.

Esse princípio encontra-se implícito na Constituição Federal de 1988 e objetiva proteger os indivíduos contra a superveniência de lei que pretenda atingir de forma negativa o direito social já conquistado em matéria legislativa no campo laboral.

Dessa forma, muitos doutrinadores defendem que o trabalho intermitente viola o princípio da vedação ao retrocesso, haja vista seu caráter permissivo, dentre outros aspectos, de uma possível remuneração abaixo do salário mínimo nacional.

3.3.2 Ausência dos requisitos da relação de emprego no contrato intermitente

Conforme já referido, a doutrina consagra o entendimento de que a subordinação é um elemento essencial na relação de emprego. O empregado, por meio do poder diretivo, deve receber ordens e ter o seu trabalho supervisionado pelo empregador⁹⁸.

De acordo com a nova legislação, introduzida pela Lei 13.467/17, o contrato de trabalho intermitente é considerado como trabalho subordinado. Todavia, nessa modalidade contratual é admitido a recusa do empregado em atender à convocação do empregador, não configurando insubordinação, nos termos do parágrafo 3º, do artigo 452-A da CLT.

Nesse caso, resta evidente uma contradição em relação ao que preconiza o princípio da subordinação. O poder diretivo do empregador se materializa por meio do controle sobre o a jornada e trabalho do empregado, contudo, para favorecer este mesmo empregador em relação à flexibilidade de jornada, barateamento de custos e tempo de prestação dos serviços, a legislação aboliu a subordinação e permitiu a recusa do trabalhador a uma convocação de trabalho.

O que ocorre é que a subordinação, que é decorrência lógica de qualquer contrato de trabalho, no viés do trabalho intermitente, está condicionada à aceitação da convocação pelo empregado.

⁹⁷ CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. 5. ed. Coimbra: Almedina, 2002

⁹⁸ D'AMORIM, Mariana Correia. **O contrato de Trabalho Intermitente**. Salvador: Universidade Federal da Bahia, 2018.

Outro elemento essencial para que se configure uma relação de emprego é a não eventualidade. Sob esse prisma, a prestação de serviços numa relação de emprego deverá ser habitual, contínua, isto é, o serviço prestado pelo trabalhador subordinado não deverá ter caráter casual⁹⁹.

A maioria dos doutrinadores defende que o trabalho intermitente afasta ou acaba flexibilizando o requisito da não eventualidade nas relações de emprego. Nessa senda, Fernando Cezar Teixeira França leciona que a pessoa que presta serviços em caráter eventual não pode ser considerada empregado, ainda que presentes os requisitos da pessoalidade e da subordinação¹⁰⁰.

Dessa forma, sustenta referido autor que “o texto coloca o trabalhador intermitente em uma posição ontológica de imprevisibilidade, mas mantém a essência da relação de emprego sem alterar a redação do art. 3º da CLT”¹⁰¹. Outrossim, segundo Flávio da Costa Higa, o texto concebe uma antinomia, pois ninguém pode “ser” e “não ser” ao mesmo tempo¹⁰².

3.3.3 O conceito de empregador e a assunção dos riscos da atividade econômica

Conforme disciplinado no art. 2º da CLT, a relação de emprego pressupõe a existência do empregador, do empregado subordinado a este e de uma relação empregatícia tipificada por um contrato de trabalho. Referido dispositivo conceitua empregador como a “empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”¹⁰³.

Nesse sentido, França defende que no contrato de trabalho intermitente rompe-se com o conceito determinado de empregador como aquele que assume os riscos do empreendimento, haja vista que ao condicionar à prestação de serviços à necessidade de demanda efetiva, transfere-se parte do risco do empreendimento para o empregado, que passa

⁹⁹ D’AMORIM, Mariana Correia. **O contrato de Trabalho Intermitente**. Salvador: Universidade Federal da Bahia, 2018.

¹⁰⁰ FRANÇA, Fernando Cesar Teixeira. **Novidades do Contrato de Trabalho na Reforma Trabalhista**. In MONTEIRO, Carlos Augusto; GRANCONATO, Márcio (Org.). **Reforma Trabalhista**. São Paulo: Foco, 2017.

¹⁰¹ FRANÇA, Fernando Cesar Teixeira. **Novidades do Contrato de Trabalho na Reforma Trabalhista**. In MONTEIRO, Carlos Augusto; GRANCONATO, Márcio (Org.). **Reforma Trabalhista**. São Paulo: Foco, 2017.

¹⁰² HIGA, Flávio da Costa. **Reforma trabalhista e contrato de trabalho intermitente**. Consultor jurídico. 8 jun 2017. Opinião. Disponível em <<https://www.conjur.com.br/2017-jun-08/flavio-higa-reforma-trabalhista-contrato-trabalho-intermitente>>. Acesso em: 01 out. 2019.

¹⁰³ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acessado em: 20 de set. 2019.

a arcar com as vulnerabilidades do negócio, fazendo jus a percepção de salário somente quando o empregador tiver trabalho a lhe oferecer¹⁰⁴.

3.4 O CENÁRIO DE CRIAÇÃO DO TRABALHO INTERMITENTE E A LEGITIMIDADE DA LEI N° 13.467/17

A Reforma Trabalhista, que trouxe em seu bojo o modelo do contrato intermitente, conforme entendimento consolidado, foi construída às pressas, sem que houvesse a criação de um projeto de desenvolvimento econômico para o País, sob a justificativa de que a redução do custo da exploração do trabalho ampliaria o nível de emprego no Brasil.

Para a aprovação deste Projeto de Lei utilizou-se um rito que não permitiu a negociação durante a sua tramitação, como seria o normal, excluindo do debate a sociedade e os sindicatos. Por esse motivo, salienta Homero Batista Silva que o governo federal se manifestou publicamente favorável à revisão completa do Art. 452-A, que disciplina o contrato intermitente, antes mesmo da sua entrada em vigor, o que realmente ocorreu por meio da edição da MP n° 808/17¹⁰⁵.

Por fim, para Jorge Luiz Souto Maior a reforma trabalhista não possui legitimidade, visto que fere os princípios constitucionais da prevalência dos Direitos Humanos, da progressividade (melhoria da condição social dos trabalhadores), da propriedade, da economia e da função social da livre iniciativa, com vistas à construção da justiça social¹⁰⁶.

3.5 AS CONTROVÉRSIAS DO TRABALHO INTERMITENTE

Como já referido, o modelo de contrato intermitente foi trazido ao Brasil com os argumentos de que se tratava de uma nova modalidade de contrato já existente em outros países do mundo e que ele representaria uma modernização nas relações de trabalho.

Os argumentos dos apoiadores é que o modelo de trabalho intermitente desoneraria o empregador que se vê obrigado a manter um número maior de funcionários apenas para dar

¹⁰⁴ FRANÇA, Fernando Cesar Teixeira. **Novidades do Contrato de Trabalho na Reforma Trabalhista**. In MONTEIRO, Carlos Augusto; GRANCONATO, Márcio (Org.). **Reforma Trabalhista**. São Paulo: Foco, 2017.

¹⁰⁵ SILVA, Homero Batista. **Comentários à Reforma Trabalhista**. 2. ed. São Paulo: RT, 2017.

¹⁰⁶ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Trabalhador intermitente, desempregado permanente**. Disponível em: <<https://www.jorgesoutomaior.com/blog/trabalhador-intermitente-desempregado-permanente>>. Acesso em 20 de set. 2019.

conta dos horários de maior demanda, sendo que nos demais momentos não seria necessário, beneficiando o trabalhador que conseguiria uma maior flexibilidade de horário, podendo usar o tempo livre para realizar outras atividades econômicas¹⁰⁷.

Conforme disciplinado na legislação, a jornada intermitente é um regime de trabalho na qual o trabalhador é remunerado pelas horas efetivamente trabalhadas, não havendo prévio ajuste das horas mínimas que devem ser cumpridas mensalmente e do valor mensal mínimo a ser percebido, o que permite, em determinados casos, que ao fim do mês o empregado perceba um valor ínfimo correspondente as horas em que recebeu trabalho¹⁰⁸.

A inovação trazida pela nova legislação diz respeito ao tempo de duração do contrato e a jornada de trabalho prestada pelo trabalhador. Antes da regulamentação da jornada intermitente, a CLT previa contratações especiais com duração mínima de 90 dias, em se tratando de Contrato Temporário, e com uma jornada também mínima de prestação de serviços de 25 horas semanais, no regime de Contratação Parcial.

A imprevisibilidade entre a alternância de períodos de prestação de serviços e inatividade tem o potencial lesivo de fazer com que o empregado fique ao arbítrio do empregador de maneira constante.

Embora a CLT estabeleça no parágrafo 1º do artigo 452-A um prazo de 3 dias corridos para o empregador avisar o obreiro da convocação para o serviço, é inegável que o trabalhador ficará sempre preso as dificuldades de se buscar novos contratos ou oportunidades de trabalho, visto que seu calendário de trabalho estará submetido as oscilantes de demandas do empregador.

A ausência de pagamento para os períodos de inatividade na reforma trabalhista é justificada pelo art. 452-A da CLT que não considera o tempo de inatividade como tempo a disposição do empregador, ainda que o empregado tenha que ficar aguardando o próximo chamamento¹⁰⁹. Sobre esse assunto, Gabriela Neves Delgado e Mauricio Godinho Delgado fazem o seguinte apontamento: “A Lei n. 13.467/2017, entretanto, ladinamente, tenta criar

¹⁰⁷ BRASIL. **Projeto de Lei no Senado de 2016**. Justificativa. Disponível em: <<http://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=2914312&disposition=inline>>. Acessado em: 25 de set. de 2019.

¹⁰⁸ TELES, Maria Carolina Lopes; CARVALHO, Augusto César Leite. **O contrato de Trabalho Intermitente**. 2019.

¹⁰⁹ “O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes”.

conceito novo: a realidade do tempo à disposição do empregador, porém sem os efeitos jurídicos do tempo à disposição”¹¹⁰.

Referente a questão salarial devida ao trabalhador, ainda que o valor da hora de trabalho deva ser bem especificada no contrato intermitente e que esta quantia não possa ser inferior ao valor-horário do salário mínimo nacional vigente e nem inferior ao salário dos demais empregados da mesma empresa que exerçam a mesma função, tal segurança jurídica fica assegurada apenas em âmbito formal.

Isto porque, no âmbito material, a imprevisibilidade de remuneração do obreiro tem o potencial de atingir gravemente os direitos sociais assegurados na Constituição, no sentido de gerar instabilidade ao salário do trabalhador, o qual possui natureza de subsistência e desse modo não pode estar submetido a enormes indeterminações (artigo 7º, CF/88), uma vez que na prática o trabalhador inserido nessa modalidade contratual precisará de vários contratos para ter uma sobrevivência digna.

Nesse sentido, determina o artigo 7º, inciso IV, da Constituição Federal que:

IV - salário mínimo , fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim¹¹¹;

Assim, contrariando o dispositivo constitucional, a imprevisibilidade de remuneração do obreiro em jornada intermitente, caso não seja realizado labor capaz de atingir o salário mínimo nacional, poderá atingir gravemente seus direitos sociais, vez que não será possível atender às suas necessidades básicas vitais.

O maior temor, todavia, reside na perda do patamar civilizatório em relação ao valor trabalho na economia nacional. Nessa senda, leciona Mauricio Godinho Delgado que uma das funções relevantes do direito do trabalho era seu caráter modernizante e progressista do ponto de vista econômico e social, assim:

¹¹⁰ DELGADO, M. G. ; DELGADO, Gabriela Neves . A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. 1. ed. São Paulo: LTr, 2017. v. 1. p.381 .

¹¹¹ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 01 out. 2019.

A legislação trabalhista, desde seu nascimento, cumpriu o relevante papel de generalizar ao conjunto do mercado de trabalho aquelas condutas e direitos alcançados pelos trabalhadores nos segmentos mais avançados da economia, impondo, desse modo, a partir do setor mais moderno e dinâmico da economia, condições mais modernas, dinâmicas e civilizadas de gestão da força de trabalho¹¹².

Segundo tal raciocínio, a função do direito do trabalho na elevação das condições de pactuação da força de trabalho seria, do ponto de vista econômico, minimizada pelo caráter modernizante e progressista que seria compatível e favorável ao próprio capitalismo.

Por esta razão, existe o temor que o contrato de trabalho intermitente inverta essa lógica de modernização progressista dentro do mercado econômico. Sobre isso, Godinho Delgado expressa sua preocupação afirmando que:

Não há dúvida de que a nova fórmula jurídica poderá ter um efeito avassalador quanto ao rebaixamento do valor trabalho na economia e sociedade brasileiras. É que ostentando essa fórmula uma amplitude bastante extensa (vide a generalidade da regra constante do § 3º do art. 443 da CLT), ela tenderá a instigar os bons empregadores a precarizarem a sua estratégia de contratação trabalhista tão logo os concorrentes iniciarem esse tipo de prática. Afinal, como a Sociologia e a Medicina explicam, as más práticas se deflagram e se generalizam epidemicamente, ao passo que as boas práticas levam longo tempo de maturação, aculturação, insistência e educação para prevalecerem¹¹³.

Deste modo, o problema do contrato de trabalho intermitente se revela muito claro: há relação de emprego, formalmente registrada na Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, contudo sem garantia do pagamento de nenhum valor ao final de um mês. Trata-se, então, de contrato de trabalho com garantia zero de salário.

Conforme já abordado, o empregador poderá ficar horas, dias, semanas e até meses sem demandar trabalho, ficando o empregado, durante o mesmo período, aguardando um chamado sem receber salário. Trata-se, claramente, de dividir os riscos do empreendimento com o empregado, sem que ele participe, obviamente, dos lucros do mesmo empreendimento.

Nesse prisma, a pretensão dos detentores do capital no Brasil é reduzir o custo do trabalho em detrimento da classe trabalhadora e da Constituição da República. A ideia é pagar salário apenas pelo trabalho efetivamente entregue, sem se preocupar em remunerar os períodos de inatividade. Trata-se, portanto, de uma tentativa grave de ruptura dos paradigmas

¹¹² DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução**. São Paulo: LTr, 2006. Cap. IV.

¹¹³ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2017.

protetivos do trabalho frente os abusos do capital, o que, indubitavelmente, ensejará o empobrecimento da classe trabalhadora e, por conseguinte, de todo o País.

3.6 ENFRENTAMENTO DOUTRINÁRIO CRÍTICO AO TRABALHO INTERMITENTE

O trabalho intermitente, na visão da doutrina crítica, fere o Princípio da Estabilidade Financeira do Trabalhador. Isso porque enquanto as despesas do empregado seguem mensalmente fixas, seu salário e seu horário de trabalho tornam-se completamente imprevisíveis. Apesar da garantia constitucional de recebimento de salário nunca inferior ao mínimo, com tal jornada não há possibilidade de planejamento financeiro palpável¹¹⁴.

Ademais, quanto ao tempo dispendido, não se pode negar a necessária disponibilidade do indivíduo, que carece de prefixação de jornada pelo empregador. Dessa forma, seu tempo serve, incondicionalmente, às improrrogáveis despesas de subsistência familiar, conseqüentemente, não se pode esperar qualquer investimento em aprimoramento intelectual, exemplo de custo financeiro e temporal extenso.

Do contrário, o empregado fica à mercê de demanda circunstancial pela sua força de trabalho que lhe transfere os riscos de empreendimento, o qual não assumiu.

Essa transferência do risco é ilegal e constitui um dos motivos por meio do qual o instituto trabalhista recebe numerosas críticas doutrinárias e jurisprudenciais, sendo considerado inválido essa forma de contratação, conforme entendimento do Tribunal Superior do Trabalho a seguir transcrito:

RECURSO DE REVISTA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. JORNADA MÓVEL E VARIÁVEL. INVALIDADE. Entende-se pela invalidade de cláusula prevista em contrato de trabalho que fixa jornada móvel e variável porque prejudicial ao trabalhador, pois, embora não exista vedação expressa sobre a prática adotada pela requerida, percebe-se que a contratação efetivada visa a que o trabalhador fique sujeito a ato imperativo do empregador que pode desfrutar do labor de seus empregados quando bem entender, em qualquer horário do dia, pagando o mínimo possível para auferir maiores lucros. Esta prática, contratação na qual os trabalhadores ficam à disposição da empresa durante 44 horas semanais, em que pese esta possa utilizar-se de sua força laborativa por apenas 8 horas semanais, na medida de suas necessidades, é ilegal, porquanto a empresa transfere o risco do negócio para os empregados, os quais são dispensados dos seus serviços nos períodos de menor movimento sem nenhum ônus e os convoca para trabalhar nos períodos de maior movimento sem qualquer acréscimo nas suas

¹¹⁴ D'AMORIM, Mariana Correia. **O contrato de Trabalho Intermitente**. Salvador: Universidade Federal da Bahia, 2018.

despesas. Entender o contrário implicaria desconsiderar as disposições contidas nos artigos 4º, caput, e 9º da CLT, que disciplinam o tempo à disposição do empregador e nulificam os atos praticados com o objetivo de desvirtuar ou fraudar os dispositivos regulamentadores da CLT. Recurso de revista conhecido e provido. (TST- RR- 9891900-16.2005.5.09.0004; Órgão Julgador: 8ª Turma; Julgamento: 23/02/2011; Publicação: 25/02/2011; Relatora: Dora Maria da Costa)¹¹⁵

Conforme se extrai do julgado, torna-se ilegal a transferência do risco do negócio da empresa para os empregados, visto que são dispensados dos seus serviços nos períodos de menor movimento sem nenhum ônus e convocados para trabalhar nos períodos de maior movimento sem qualquer acréscimo nas suas despesas.

Outrossim, lecionam os Professores Maurício e Gabriela Delgado que o contrato de trabalho intermitente, assim como proposto pela Reforma Trabalhista, caso as regras impostas por esse diploma sejam lidas em sua literalidade, busca romper com dois direitos e garantias justralhistas importantes, que são da estrutura central do Direito do Trabalho, quais sejam a noção de duração do trabalho (e de jornada) e a noção de salário¹¹⁶.

Quanto à disponibilidade do empregado, Gustavo Felipe Barbosa Garcia registra:

A rigor, segundo previsão legal imperativa, o período em que o empregado está a disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, também se considera como de serviço efetivo (art. 4º da CLT). Portanto, não apenas o tempo de labor concretamente realizado, mas todo o período referido, por integrar a jornada de trabalho, também deve ser remunerado¹¹⁷.

Na visão do autor, se interpretado a previsão legal em sua literalidade, o período em que o empregado fica à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, deve ser considerado como tempo efetivo de serviço, fazendo jus a todos os efeitos legais.

O Professor Paulo Sérgio João, em severa crítica ao argumento motivacional da nova Lei, discorre que devido à ausência de garantia ao trabalhador em jornada intermitente, a lei permitirá o deslocamento de trabalhadores da estatística de desempregado para emprego

¹¹⁵ TST- RR- 9891900-16.2005.5.09.0004; Órgão Julgador: 8ª Turma; Julgamento: 23/02/2011; Publicação: 25/02/2011; Relatora: Dora Maria da Costa.

¹¹⁶ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2017

¹¹⁷ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Reforma Trabalhista – Análise crítica da Lei 13.467/2017**. – 2. ed., amp e atual. – Salvador: JusPODIVM, 2017.

intermitente, sem qualquer certeza de salário no mês porquanto condicionado à convocação pelo empregador. É o emprego sem compromisso de prover renda¹¹⁸.

Por fim, Flavio da Costa Higa discorre que há contradição ao texto normativo, vez que ele coloca o trabalhador intermitente numa posição de imprevisibilidade real, mas mantém a essência da relação de emprego, sem alterar a redação do artigo 3º da CLT. Concebe, assim, uma antinomia, porquanto ninguém pode ‘ser e não ser’ ao mesmo tempo¹¹⁹.

Por todo o exposto, esse ambiente efervescente de controvérsia doutrinária favoreceu a proposição de ação abstrata de controle de constitucionalidade (ADI 5806), a qual foi recebida pelo Supremo Tribunal Federal e segue as etapas procedimentais para ulterior análise:

Despacho: Trata-se de Ação Direta de Inconstitucionalidade, com pedido de medida liminar, proposta pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Atividade Profissional dos Empregados na Prestação de serviços de segurança privada, de monitoramento, ronda motorizada e de controle eletro-eletrônico e digital - CONTRASP, tendo por objeto a Lei 13.467/2017, a qual deu nova redação aos artigos 443, § 3º, 545, 578, 582, 583, 587 e 602 da Consolidação das Leis Trabalhistas, regulamentando a prestação de trabalho intermitente, bem como a contribuição sindical. Destaco que o rito disposto no art. 12 da Lei 9.868/1999 é aplicável e cabível para matérias relevantes e com especial significado para a ordem social e a segurança jurídica. É justamente esse o caso da presente Ação Direta, uma vez que a discussão dos autos traz em si especial significado para a ordem social e a segurança jurídica. Ante o exposto, adoto o rito previsto no artigo 12 da Lei 9.868/1999, a fim de possibilitar ao Supremo Tribunal Federal a análise definitiva da questão. Assim sendo, requisitem-se informações à Câmara dos Deputados, ao Senado Federal e à Presidência da República no prazo de 10 (dez) dias e, após, colham-se as manifestações do Advogado-Geral da União e do Procurador-Geral da República, sucessivamente, no prazo de 05 (cinco) dias. Publique-se. Brasília, 8 de novembro de 2017. Ministro Edson Fachin Relator Documento assinado digitalmente¹²⁰.

Diante da relevância da matéria, sendo de especial significado para a ordem social e a segurança jurídica a Ação Direta 5806 foi recebida Ministro Edson Fachin por considerar que a discussão traz em si especial significado para a ordem social e a segurança jurídica.

¹¹⁸ JOÃO, Paulo Sérgio. **Trabalho intermitente**: novo conceito de vínculo de emprego. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2017-set-22/reflexoes-trabalhistas-trabalho-intermitente-conceito-vinculo-emprego2>>. Acesso em: 01 de out. 2019.

¹¹⁹ HIGA, Flávio da Costa. **Reforma trabalhista e contrato de trabalho intermitente**. Consultor jurídico. 8 jun 2017. Opinião. Disponível em <<https://www.conjur.com.br/2017-jun-08/flavio-higa-reforma-trabalhista-contrato-trabalho-intermitente>>. Acesso em: 01 out. 2019.

¹²⁰ BRASIL. **Ação Direta de Inconstitucionalidade**. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5319438>>. Acesso em: 15 de out. de 2019.

Conclui-se, por fim, que a incorporação do contrato intermitente na legislação brasileira ainda sofrerá muitas contendas. Espera-se apenas que a sobriedade do desenho jurídico futuro construa ambiente mais favorável a parte mais frágil da relação empregatícia, qual seja o trabalhador.

Isto porque, não pode a classe operária que tanto lutou por melhorias nas condições de trabalho e por reconhecimento de direitos trabalhistas, ser subjugada a ponto de ter que arcar com os riscos da atividade laboral, numa inversão desastrosa do conceito de empregador, sem receber nenhuma contraprestação pecuniária para tal.

4. REFLEXOS PREVIDENCIÁRIOS NO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Conforme já referido nesse estudo, o contrato intermitente foi introduzido na legislação brasileira com o objetivo de superar a crise econômica por meio da geração de empregos e reduzir a informalidade de trabalhos tido como “bico”¹²¹.

Sendo a prestação de serviço nessa modalidade condicionada a existência de serviço a ser prestado, necessário se faz analisar os reflexos previdenciários na modalidade contratual intermitente. Assim, conforme se verá adiante, em um primeiro momento a Medida Provisória 808/2017 foi responsável por esclarecer e determinar os moldes que as contribuições previdenciárias seriam regidas.

Todavia diante da caducidade da MP 808/2017 e da não conversão em lei pelo Congresso Nacional, o que resultou em sua invalidade no plano jurídico, tal ação ocasionou em lacuna no texto normativo no que se refere aos segurados da Previdência Social, vinculados ao contrato intermitente.

Deste modo, a compreensão dos reflexos previdenciários referentes ao contrato de trabalho intermitente deve ser analisada de forma cautelosa, objetivando assim o melhor entendimento possível sobre o tema, destacando-se, nesse ponto, os trabalhadores que percebiam quantia menor ao mínimo legal¹²².

Esse prospecto a ser analisado se refere ao trabalhador intermitente que percebe remuneração mensal inferior ao salário mínimo, cuja problemática reside na falta de legislação que o ampare frente aos seus direitos previdenciários, haja vista a ocorrência de instabilidade quando da sua comprovação de segurado no Regime Geral da Previdência Social - RGPS¹²³.

¹²¹ VIEIRA, Fernando Borges. **O contrato de trabalho sob o regime intermitente**. Fevereiro de 2018. Disponível em: <<http://www.borgesvieira.adv.br/2018/02/20/artigo-o-contrato-de-trabalho-sob-o-regime-intermitente/>>. Acesso em: 10 de mai. 2019.

¹²² OLIVEIRA, Tatiana Freitas. HOOGERHEIDE, Carline Harma. PEREIRA, Everton Machado. **Os Reflexos Previdenciários do Contrato de Trabalho Intermitente Inserido Pela Reforma Trabalhista**. Maranhão: Faculdade de Balsas, 2018.

¹²³ OLIVEIRA, Tatiana Freitas. HOOGERHEIDE, Carline Harma. PEREIRA, Everton Machado. **Os Reflexos Previdenciários do Contrato de Trabalho Intermitente Inserido Pela Reforma Trabalhista**. Maranhão: Faculdade de Balsas, 2018.

Tomando por base as informações supracitadas, passa-se a explicar a problemática referente aos reflexos previdenciários no contrato de trabalho intermitente.

4.1 DISPOSIÇÕES LEGAIS SOBRE A CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS DO TRABALHADOR INTERMITENTE

Dispões o art. 452-A, §8º, da CLT que é dever do empregador efetuar o recolhimento da contribuição previdenciária, bem como do depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, com base nos valores pagos no período mensal e fornecer ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações¹²⁴.

Ainda sobre esta matéria, o art. 6º da Portaria n.º 349/2018 do Ministério do Trabalho e Emprego, prevê que o empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do empregado, com base nos valores pagos no período mensal¹²⁵.

Outrossim, a extinta Medida Provisória n.º 808/2017 acrescentava o art. 911-A à Consolidação da Leis do Trabalho, o qual versava sobre a forma de acesso do trabalhador à Previdência Social, veja-se:

Art. 911-A. O empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do trabalhador e o depósito do FGTS com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

§ 1º Os segurados enquadrados como empregados que, no somatório de remunerações auferidas de um ou mais empregadores no período de um mês, independentemente do tipo de contrato de trabalho, receberem remuneração inferior ao salário mínimo mensal, poderão recolher ao Regime Geral de Previdência Social a diferença entre a remuneração recebida e o valor do salário mínimo mensal, em que incidirá a mesma alíquota aplicada à contribuição do trabalhador retida pelo empregador.

§ 2º Na hipótese de não ser feito o recolhimento complementar previsto no § 1º, o mês em que a remuneração total recebida pelo segurado de um ou mais empregadores for menor que o salário mínimo mensal não será considerado para fins de aquisição e manutenção de qualidade de segurado do Regime Geral de Previdência Social nem para cumprimento dos períodos de carência para concessão dos benefícios previdenciários¹²⁶.

¹²⁴ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acessado em: 20 de out. 2019.

¹²⁵ BRASIL. **Portaria 349 do Ministério do Trabalho**. Disponível em: <http://www.normaslegais.com.br/legislacao/portariamt349_2018.htm>. Acesso em: 20 de set. 2019.

¹²⁶ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acessado em: 20 de out. 2019.

Desta forma, de acordo com esta Medida Provisória, os trabalhadores que recebem menos que o salário mínimo deveriam recolher 8% sobre a diferença entre a remuneração recebida de um ou mais empregadores e o valor do salário mínimo mensal, sob pena de não serem considerados segurados e os valores recolhidos não contarem para o cumprimento do período de carência para recebimento dos benefícios previdenciários, sendo este o mesmo entendimento da Receita Federal Brasileira por meio do Ato Declaratório Interpretativo n.º 6 de 24 de novembro de 2017, a seguir transcrito:

Ato Declaratório Interpretativo RFB n.º 6, de 24 de novembro de 2017 Publicado no DOU de 27/11/2017, seção 1, página 103) Dispõe sobre a contribuição previdenciária complementar prevista no § 1º do art. 911-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. O SECRETÁRIO DA RECEITA FEDERAL DO BRASIL, no uso da atribuição que lhe confere o inciso XXV do art. 327 do Regimento Interno da Secretaria da Receita Federal do Brasil, aprovado pela Portaria MF n.º 430, de 9 de outubro de 2017, e tendo em vista o disposto no art. 911-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, declara:

Art. 1º A contribuição previdenciária complementar prevista no § 1º do art. 911-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, a ser recolhida pelo segurado empregado que receber no mês, de um ou mais empregadores, remuneração inferior ao salário mínimo mensal, será calculada mediante aplicação da alíquota de 8% (oito por cento) sobre a diferença entre a remuneração recebida e o valor do salário mínimo mensal.

1º O recolhimento da contribuição previdenciária prevista no caput deverá ser efetuado pelo próprio segurado até o dia 20 (vinte) do mês seguinte ao da prestação do serviço.

2º Não será computado como tempo de contribuição para fins previdenciários, inclusive para manutenção da condição de segurado do Regime Geral de Previdência Social (RGPS) e cumprimento de prazo de carência para concessão de benefícios previdenciários, o mês em que a remuneração recebida pelo segurado tenha sido inferior ao salário mínimo mensal e não tenha sido efetuado o recolhimento da contribuição previdenciária complementar prevista no caput¹²⁷.

Dos citados dispositivos, verifica-se que o legislador, ao introduzir o contrato intermitente, foi omissivo em diversos pontos relativos a matéria previdenciária, sendo necessária a edição de uma Medida Provisória para tratar deste assunto.

Contudo, a MP 808/17 não foi convertida em lei e a partir de 23 de abril de 2018 todas as regras disciplinadas ali perderam sua validade, ou seja, atualmente não há previsão legislativa sobre a responsabilidade dos pagamentos de benefícios previdenciários. Assim, a

¹²⁷ Brasil. **Ato Declaratório Interpretativo RFB n.º 6, de 24 de novembro de 2017**. Disponível em: <<http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?visao=anotado&idAto=88247>>. Acessado em: 20 de out. 2019.

pergunta que se faz é como ficam os benefícios previdenciários dos empregados intermitentes?

A falta de regulamentação específica faz com que se apliquem as regras gerais. Neste sentido, poderia se afirmar que independentemente de a remuneração do empregado ser inferior ao salário mínimo, se houver contribuição, ele seria segurado da Previdência Social e, portanto, passível de percepção aos benefícios previdenciários. Isto porque, a regra geral dispõe que “o limite mínimo do salário-de-contribuição corresponde ao piso salarial, legal ou normativo, da categoria ou, inexistindo este, ao salário mínimo, tomado no seu valor mensal, diário ou horário, conforme o ajustado e o tempo de trabalho efetivo durante o mês”¹²⁸.

Nessa senda, sendo o empregado intermitente segurado da Previdência, no caso do afastamento por doença, deveria o empregador pagar os 15 primeiros dias do afastamento e, no período posterior, o empregado deveria procurar o INSS para receber o auxílio doença¹²⁹.

Quanto ao salário maternidade, tanto a Constituição Federal quanto a CLT garantem à empregada gestante o direito à licença maternidade com a garantia do salário pelo prazo de 120 dias, podendo ser prorrogado por mais 60 dias. Dessa forma, seria possível afirmar que à empresa aplicar-se-ia a regra geral em que se efetua o pagamento do salário maternidade mediante compensação nos recolhimentos previdenciários mensais¹³⁰.

Nesse ponto, devido à falta de legislação específica, pairam dúvidas sobre a obrigação do empregador em ser responsável pelo pagamento dos 15 primeiros dias de afastamento e do salário maternidade, mesmo que a doença ou a gestação surjam durante o período de inatividade.

Apesar de parecer mais lógico a aplicação da regra geral previdenciária, o tema relativo aos benefícios previdenciários dos intermitentes ainda gera grande insegurança jurídica do direito laboral, visto que em determinados casos as empresas podem ter que arcar

¹²⁸ BRASIL. **Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18212cons.htm>. Acessado em: 20 de out. 2019.

¹²⁹ PERRONE, Rodrigo. **O Intermitente e Seus Reflexos no Sistema Previdenciário**. Conteúdo Jurídico. 06 set 2018. Disponível em <<https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/52208/o-intermitente-e-seus-reflexos-no-sistema-previdenciario>>. Acesso em: 15 out. 2019.

¹³⁰ PERRONE, Rodrigo. **O Intermitente e Seus Reflexos no Sistema Previdenciário**. Conteúdo Jurídico. 06 set 2018. Disponível em <<https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/52208/o-intermitente-e-seus-reflexos-no-sistema-previdenciario>>. Acesso em: 15 out. 2019.

com pagamentos mensais e, por vezes duradouros, de empregados que adquiriram doença ou ficaram gestantes durante o período de inatividade.

4.2 AFRONTA AOS PRINCÍPIOS DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA, DA SOLIDARIEDADE E DO MÍNIMO EXISTENCIAL

A introdução do contrato intermitente na legislação brasileira causou diversas alterações, trazendo enormes prejuízos aos trabalhadores, os quais agora podem ser submetidos a empregos precários com salários reduzidos.

Nesse diapasão, forçoso concluir que o art. 452-A da CLT não se harmoniza com os preceitos constitucionais referentes a Seguridade Social, qual seja, a busca pela justiça social prevista no art. 3º da Carta Magna.

Isto ocorre porque a dicção do referido dispositivo faz com que o trabalhador intermitente, nos períodos em que se encontra prestando serviço, seja enquadrado como empregado formal, situação esta que não ocorre durante os períodos de inatividade, no qual não haverá o recolhimento previdenciário.

Além do mais, a remuneração devida apenas pelas horas trabalhadas representa um grande óbice para este trabalhador preencher os requisitos previstos hoje para aposentaria, haja vista que o trabalhador não sabe quando ou se irá prestar serviço, sendo que somente após a prestação do serviço serão recolhidas as contribuições previdenciárias¹³¹.

Outrossim, não bastasse a situação na qual o trabalhador não é considerado segurado no período de inatividade, ele também tem prejuízos com relação ao tempo de contribuição previdenciária, diante da ausência de habitualidade na prestação dos serviços, o que irá afetar sua aposentadoria.

Sobre isso, o Governo Federal editou a Medida Provisória nº 808/2017 que disciplinava que o empregado que recebesse menos que o salário mínimo legal, deveria realizar o recolhimento complementar previdenciário desta diferença, sob pena de não ser considerado segurado do Regime Geral de Previdência, bem como os valores recolhidos não serem considerados para cumprimento do período de carência.

¹³¹ PERRONE, Rodrigo. **O Intermitente e Seus Reflexos no Sistema Previdenciário**. Conteúdo Jurídico. 06 set 2018. Disponível em <<https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/52208/o-intermitente-e-seus-reflexos-no-sistema-previdenciario>>. Acesso em 15 out. 2019.

Contudo, conforme já referido a Medida Provisória perdeu sua validade, não havendo mais a necessidade do trabalhador intermitente que perceba menos de um salário mínimo mensal realizar a complementação dos valores referentes a Previdência Social¹³².

Nesta ótica, percebe-se que todo o arcabouço criado para dificultar o trabalhador intermitente a ter acesso aos benefícios do Sistema Previdenciário está em desacordo com os preceitos constitucionais, isto porque o ordenamento jurídico brasileiro é regido pelo Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, previsto no Art.1º, III da CF/88.

A respeito deste princípio, transcreve-se os ensinamentos do professor José Afonso da Silva:

O Estado Brasileiro, segundo o Art. 1º, tem como fundamentos a soberania. Dignidade da pessoa humana é um valor supremo que atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais do homem, desde o direito à vida. “Concebido como referência constitucional unificadora de todos os direitos fundamentais [observem Gomes Canotilho e Vital Moreira], o conceito de dignidade da pessoa humana obriga a uma densificação valorativa que tenha em conta o amplo sentido normativo-constitucional e não qualquer ideia apriorística do homem, não podendo reduzir-se o sentido da dignidade da pessoa humana à defesa de direitos pessoais tradicionais, esquecendo-a nos casos de direitos sociais, ou invocá-la para construir ‘teoria do núcleo da personalidade’ individual, ignorando-a quando se trate de garantir as bases da existência humana”. Daí decorre que a ordem econômica há de ter por fim assegurar a todos a existência digna (art.170), a ordem social visará a realização da justiça social (art.193) a educação, o desenvolvimento da pessoa e seu preparo para o exercício da cidadania (art.205) etc., não como meros enunciados formais, mas como indicadores de conteúdo normativo eficaz da dignidade da pessoa humana¹³³.

Portanto, como citado pelo Autor, o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, por ser fundamento do Estado Brasileiro, privilegia os Direitos Sociais, dentre os quais estão incluídos os benefícios previdenciários. Logo, o Estado não pode dificultar ou então excluir os cidadãos do acesso ao Sistema Previdenciário, como pretendeu o legislador com a elaboração da Medida Provisória nº 808/2017.

Ato contínuo, o entendimento adotado pelo governo federal na edição da Medida Provisória não se coaduna com as disposições do art. 195, inciso I, *alínea* “a”, da Constituição

¹³² PERRONE, Rodrigo. **O Intermitente e Seus Reflexos no Sistema Previdenciário**. Conteúdo Jurídico. 06 set 2018. Disponível em <<https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/52208/o-intermitente-e-seus-reflexos-no-sistema-previdenciario>>. Acesso em 15 out. 2019.

¹³³ SILVA, José Afonso. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 15ª. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 1998.

Federal, o qual prevê que a contribuição recai sobre o total da remuneração, não havendo qualquer exigência de vinculação ao salário mínimo como constou neste diploma legal.

Observa-se, ainda, que a Medida Provisória 808/2017, ao obrigar o trabalhador intermitente a realizar um recolhimento complementar previdenciário, afrontou o Princípio da Solidariedade previsto no art. 194 da Constituição Federal, versando sobre um conjunto de ações integradas do Governo e da Sociedade em busca da justiça social, a qual não será alcançada se este empregado for excluído da Previdência Social, como constou na redação da referida Medida Provisória.

Sobre os objetivos da Seguridade Social, afirma o professor Wagner Balera que a combinação da igualdade com a solidariedade é apta a conferir ao sistema jurídico quantidade de saúde equivalente de previdência e de assistência social a todos que necessitem de proteção. Assim, finaliza o autor dizendo que a justiça social se tornará realidade quando a promoção do bem de todos deixar de ser mero programa¹³⁴.

Ainda prosseguindo na abordagem do tema, não observou o legislador a respeito desta matéria o Princípio do Mínimo Existencial, ou seja, seu dever de garantir ao trabalhador um mínimo de condição de sobrevivência por meio do acesso aos benefícios previdenciários.

A inclusão do trabalho intermitente na legislação brasileira pelo legislador, sem dar qualquer proteção ao trabalhador, bem como devido ao fato de não ter se preocupando em prever suas consequências na seara previdenciária ao editar uma Medida Provisória completamente desfavorável ao empregado, demonstra a total desatenção as previsões constitucionais, desrespeitando os princípios basilares do Direito do Trabalho e do Direito Previdenciário¹³⁵.

Observa-se que com a imposição ao empregado de complementar o recolhimento previdenciário, o legislador federal pretendeu atender o disposto art. 194, parágrafo único, inciso VI da Constituição Federal, que versa sobre a diversidade de financiamento da Seguridade Social, a saber:

¹³⁴ BALERA, Wagner. **Sistema de Seguridade Social**. 7ª. ed. São Paulo: LTr, 2014.

¹³⁵ PERRONE, Rodrigo. **O Intermitente e Seus Reflexos no Sistema Previdenciário**. Conteúdo Jurídico. 06 set 2018. Disponível em: <<https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/52208/o-intermitente-e-seus-reflexos-no-sistema-previdenciario>>. Acesso em 15 out. 2019.

Art. 194. A seguridade social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social.

Parágrafo único. Compete ao Poder Público, nos termos da lei, organizar a seguridade social, com base nos seguintes objetivos:

[...]

VI - diversidade da base de financiamento¹³⁶;

Nesse sentido, pretendeu, por meio do recolhimento complementar, captar recursos para o Sistema Previdenciário, isto porque o fornecimento de benefícios ao trabalhador intermitente ocasionaria um desequilíbrio nas contas da Previdência Social, haja vista que o art. 201, § 2º da Constituição Federal dispõe que nenhum benefício previdenciário terá valor mensal inferior ao salário mínimo.

Analisando o dispositivo constitucional, verifica-se que o trabalhador que perceber menos que um salário mínimo e ter realizando recolhimentos sobre esta remuneração, terá direito a um benefício previdenciário de pelo menos um salário mínimo, ou seja, um benefício muito maior do que seu próprio salário, sem ter recolhido o valor proporcional necessário para receber tal remuneração.

Nessa senda, leciona Rodrigo Perrone, no que se refere ao recolhimento complementar, que ele não pode ser repassado ao trabalhador, o qual já está sendo punido ao receber um salário abaixo do mínimo legal. Logo, numa análise lógica, deve a empresa arcar com essa complementação, vez que se o Sistema Previdenciário busca a justiça social, certo que aquele que tem maiores condições deverá contribuir com valores maiores¹³⁷.

Contudo, conforme referido acima a Medida Provisória 808/2017 perdeu sua validade sem ser convertida em lei, não havendo a necessidade do trabalhador intermitente que perceba menos de um salário mínimo mensal realizar a complementação dos valores à Previdência Social.

Destarte, verifica-se que muitos são os problemas na seara previdenciária com relação ao trabalhador intermitente, tais como acesso aos benefícios em época de inatividade e preenchimento dos requisitos para recebimento dos benefícios previdenciários, o que levará, certamente, a uma judicialização desta matéria.

¹³⁶ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 25 de outubro de 2019.

¹³⁷ PERRONE, Rodrigo. **O Intermitente e Seus Reflexos no Sistema Previdenciário**. Conteúdo Jurídico. 06 set 2018. Disponível em: <<https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/52208/o-intermitente-e-seus-reflexos-no-sistema-previdenciario>>. Acesso em: 15 out. 2019.

4.3 O LIMBO PREVIDENCIÁRIO NO TRABALHO INTERMITENTE

A modalidade de trabalho intermitente surgiu com a Lei nº 13.467/2017, sendo regulamentado nos artigos 443, § 3º, 452-A e seguintes, como também pela Portaria nº 349/2018 do Ministério do Trabalho, nos artigos 2º a 6º, publicada na data de 23 de maio de 2018.

Conforme já exposto, este trabalho possui natureza empregatícia, com subordinação no desenvolvimento de tarefas e sem continuidade na prestação de serviços, sendo essa a principal característica do trabalho, isto é, a alternância entre os períodos na execução das atividades e sua inatividade.

Diante da ausência de continuidade na prestação de serviços, a empresa deverá convocar o trabalhador, com antecedência mínima de pelo menos três dias corridos, informando o período a ser laborado, enquanto o empregado deverá responder ao chamado em até um dia útil, caso contrário, presume-se a recusa do trabalho.

Efetuada o trabalho, determina a norma legal o pagamento imediato das seguintes verbas trabalhistas: (i) remuneração acordada, nunca inferior ao valor hora do salário mínimo nem inferior àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; (ii) férias proporcionais com acréscimo de um terço; (iii) décimo terceiro salário proporcional; (iv) repouso semanal remunerado; (v) adicionais legais; (vi) recolhimento da contribuição previdenciária; e (vii) o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, com base nos valores pagos no período mensal da execução dos serviços prestados (artigo 452-A, §§ 6º e 8º, da CLT).

À vista das verbas trabalhistas, a contribuição previdenciária é o ponto mais discutido desta modalidade de trabalho, uma vez que dependendo da quantidade de trabalho a ser realizado pelo empregado, não haverá recolhimento suficiente para atingir o mínimo de referência contributiva, não atingindo, desta forma, a carência para qualquer afastamento previdenciário.

Nessa senda, está-se diante do que a doutrina denomina de limbo previdenciário. Neste diapasão, leciona Francismery Mocci e Polyana Lais Majewski Caggiano, que o limbo previdenciário:

Ocorre quando o empregado segurado tem alta médica do benefício previdenciário por incapacidade (auxílio-doença comum ou acidentário) e no momento do retorno ao trabalho é verificada inaptidão por seu médico particular ou pelo médico do trabalho da empresa.

A cessação de benefício previdenciário em virtude de recuperação da capacidade laboral constatada pelo perito do INSS afasta a suspensão do contrato de trabalho, impondo o imediato retorno do trabalhador ao emprego.

Desta feita, entende-se majoritariamente que o laudo médico do INSS se sobrepõe ao laudo do médico do trabalho e do próprio médico particular, devendo prevalecer a decisão da Previdência Social.

Assim, compete ao empregador, enquanto responsável pelo risco da atividade empresarial (CLT, artigo 2º), receber o trabalhador ofertando-lhe o exercício das funções antes executadas ou, ainda, de atividades compatíveis com as limitações adquiridas. Nesse caso, deve-se atentar para o fato de não agravar a doença¹³⁸.

Nesse sentido, o limbo previdenciário ocorre quando o colaborador tem alta médica do auxílio previdenciário, porém não está apto para retornar ao trabalho. Nesse caso, ocorrerá discordância entre a decisão do INSS em face do trabalhador/empregador. Assim, até que a autarquia profira nova decisão sobre a situação do trabalhador, deverá a empresa ser responsável pelos pagamentos salariais em tal período.

A regulamentação do trabalho intermitente não determinou um pagamento mínimo mensal, ou seja, não houve a preocupação do legislador em conceder, mensalmente, um salário mínimo nacional a estes trabalhadores, que é o piso dos benefícios pagos pelo INSS aos segurados da previdência, deixando estes trabalhadores desamparados diante das diversas situações possíveis para qualquer tipo de afastamento previdenciário.

Logo, tem-se que o trabalhador intermitente que não laborar o suficiente para arrecadar o salário mínimo nacional e não fizer a complementação previdenciária para ser contemplado pelo Regime Geral de Previdência Social – RGPS, ficará abandonado em caso de acidente de trabalho, auxílio-doença e licença maternidade/paternidade.

Outro ponto a ser analisado se refere ao afastamento por auxílio doença acidentário de trajeto. A questão seria facilmente resolvida se o trabalhador realizasse apenas a prestação de serviços para um único empregador. Todavia, como resolver à problemática se o trabalhador estiver se deslocando de uma empresa para realizar trabalhos intermitente em outra?¹³⁹

¹³⁸ MOCCI, Francismery. CAGGIANO, Polyana Lais Majewski. **Empregador deve ter conduta ativa durante limbo jurídico previdenciário de funcionário**. Consultor jurídico. 22 fev 2019. Opinião. Disponível em <<https://www.conjur.com.br/2019-fev-23/opiniao-questao-limbo-juridico-previdenciario-trabalhador>>. Acesso em: 25 out. 2019.

¹³⁹ MOCCI, Francismery. CAGGIANO, Polyana Lais Majewski. **Empregador deve ter conduta ativa durante limbo jurídico previdenciário de funcionário**. Consultor jurídico. 22 fev 2019. Opinião. Disponível em

A legislação é omissa quando se trata dessa modalidade de trabalho e, na sua ocorrência, vê-se que nenhuma empregadora se responsabilizará e o trabalhador sairá completamente prejudicado, haja vista que ainda poderá ficar sem proteção previdenciária, caso não tenha recolhido o mínimo previsto em lei para que fosse contemplado pelo INSS¹⁴⁰.

Destarte, é cediço que no trabalho intermitente o trabalhador terá bem menos proteção previdenciária, podendo chegar à completa desproteção social. Outrossim, a ausência de recolhimento previdenciário ao INSS por parte do trabalhador poderá refletir em colapso total da autarquia, a qual depende de recursos para realizar a concessão de benefícios.

<<https://www.conjur.com.br/2019-fev-23/opinio-questao-limbo-juridico-previdenciario-trabalhador>>. Acesso em: 25 out. 2019.

¹⁴⁰ MOCCI, Francismery. CAGGIANO, Polyana Lais Majewski. **Empregador deve ter conduta ativa durante limbo jurídico previdenciário de funcionário**. Consultor jurídico. 22 fev 2019. Opinião. Disponível em <<https://www.conjur.com.br/2019-fev-23/opinio-questao-limbo-juridico-previdenciario-trabalhador>>. Acesso em 25 outubro. 2019.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Lei nº 13.467/2017, conhecida como reforma trabalhista, realizou profundas alterações na seara do direito do trabalho na legislação brasileira, alterando suas estruturas basilares, trazendo novas redações para diversos dispositivos da CLT, modificando conceitos sedimentados na doutrina e jurisprudência deste ramo, sendo muitas dessas alterações questionáveis sob a ótica de melhoria para empregados e empregadores.

Nessa senda, com o advento da reforma em questão e seu ulterior acréscimo pela edição da Medida Provisória 808/2017, positivou-se no Brasil o contrato de trabalho intermitente, com o objetivo de reduzir o desemprego e trazer para a formalidade os trabalhadores que atuavam de maneira habitual, porém descontínua.

Nesse sentido, argumentam os apoiadores que a legalização desta nova modalidade contratual possibilitou o amparo jurídico de trabalhadores que outrora desenvolviam atividades de maneira informal.

Entretanto, restou demonstrado no presente trabalho que também existe instabilidade quanto do alcance de direitos trabalhistas e previdenciárias para aqueles trabalhadores intermitentes que não alcancem valor equivalente ao salário mínimo. Insegurança esta, que ficou acentuada com a perda da validade da Medida Provisória 808/2017, que não foi convertida em lei, consoante explanado em momento oportuno.

Outrossim, cumpre salientar que o contrato intermitente possui especificidades próprias no que se refere ao pagamento pelo serviço prestado, culminando em certas particularidades, a depender da forma em que o trabalho é efetuado.

Nessa modalidade contratual a remuneração é devida ao trabalhador pela quantidade de horas trabalhadas, não havendo limites mínimos de carga horária, refletindo em uma flexibilização no tocante à jornada de trabalho, visto que, diferentemente dos demais contratos de trabalho, o intermitente não conta com jornada pré-estabelecida, sendo determinada apenas pela necessidade do empregador e disponibilidade do empregado.

Deste modo, o contrato de trabalho intermitente tem potencial irrefutável de precarização do trabalho e apresenta uma evidente inversão da lógica de proteção ao trabalhador com diversas contradições em seu texto.

Trata-se de um instituto extremamente questionado e criticado, haja vista que instituiu a possibilidade de haver contrato de trabalho sem prestação de serviço e, por conseguinte, sem contraprestação pecuniária. É o emprego formal sem o compromisso de prover renda.

É notório que tal contrato rompe com as noções de duração do trabalho, jornada e de salário como parcela de contraprestação devida e paga em virtude da existência de contrato de trabalho, haja vista que o salário pode existir esporadicamente se e quando o trabalhador for convocado para prestar serviços.

Noutro giro, abordou-se no presente trabalho a relação do contrato intermitente frente às contribuições previdenciárias, ressaltando a quem incumbe a responsabilidade de recolhê-las e de que forma deve ser feita.

Nesse sentido, observa-se como padrão que as contribuições previdenciárias devem ser efetuadas tomando por base de cálculo valores equivalentes ao salário mínimo, que caberá ao empregador repassar.

Todavia, no contrato em comento, pode-se visualizar, sem maiores dificuldades, a possibilidade de o trabalhador auferir quantia menor ao salário mínimo, cuja situação não admite o recolhimento de valores que não alcancem esse patamar de partida.

Desse modo, tal efeito acarreta em total insegurança jurídica para aqueles que estiverem figurados na situação ora exposta, já que neste caso inexistente legislação que os alcancem até o presente momento, podendo refletir, indubitavelmente, no aumento de trabalhos informais, o que vai de encontro com o objetivo da positivação do contrato intermitente, vez que existe uma lacuna normativa para orientar como deverá ser a situação previdenciária desses trabalhadores.

Deste modo, no presente trabalho procurou-se, por meio da explanação das peculiaridades do contrato intermitente, demonstrar os aspectos positivos e negativos para empregados e empregadores frente aos reflexos trabalhistas e previdenciários, vislumbrando contribuir no esclarecimento de questionamentos no tocante a nova modalidade contratual apresentada.

O trabalhador que possuir um contrato de trabalho intermitente ativo não estará formalmente desempregado, entretanto, conforme já explicado, esse trabalhador só será

convocado eventualmente para trabalhar e só receberá a contraprestação pecuniária pelas horas efetivamente trabalhadas.

Nesse sentido, a ideia do legislador realmente alcançará seu objetivo, visto que os dados do índice de desemprego serão afetados, expressando um número menor de desempregados, todavia, estes números estarão apenas maquiando a realidade econômica concreta. A redução do desemprego se torna perceptível, já a prestação de serviços com a consequente remuneração se tornará uma mera expectativa sem garantias mínimas.

Assim, entende-se pela total falta de estabilidade jurídica dos trabalhadores intermitentes, haja vista não existir na legislação pátria norma que regularize a situação dos trabalhadores que não alcancem o salário mínimo no labor mensal, ficando impossibilitado de se qualificar como segurado do Regime Geral da Previdência Social, frustrando qualquer percepção de benefícios previdenciários.

REFERÊNCIAS

- A Organização Internacional do Trabalho – OIT.** Disponível em: <<https://core.ac.uk/download/pdf/16012945.pdf>>. Acessado em: 05 de junho de 2019.
- ANTUNES, Ricardo. **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil.** São Paulo. Ed. Boitempo. 2006. p. 27.
- BALERA, Wagner. **Sistema de Seguridade Social.** 7ª. ed. São Paulo: LTr, 2014.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho.** 10º. ed. São Paulo: LTr, 2016.
- BRASIL, **Decreto-Lei nº 1.237, de 2 de maio de 1939. Organiza a Justiça do Trabalho.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/Del1237.htm>. Acesso em: 10 setembro 2019.
- BRASIL. **Ação Direta de Inconstitucionalidade.** Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5319438>>. Acesso em 15 de outubro de 2019.
- Brasil. **Ato Declaratório Interpretativo RFB nº 6, de 24 de novembro de 2017.** Disponível em: <<http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?visao=anotado&idAto=88247>>. Acessado em: 20 de outubro de 2019.
- BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acessado em: 15 de maio 2019.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 31 maio 2019.
- BRASIL. **Decreto nº 3.550 de 16 de outubro de 1918.** Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1910-1919/decreto-3550-16-outubro-1918-572535-publicacaooriginal-95679-pl.html>>. Acesso em: 10 setembro 2019.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 24, de 9 de dezembro de 1999.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc24.htm>. Acesso em: 30 de maio de 2019.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm>. Acesso em: 30 de maio de 2019.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm>. Acesso em 15 de maio de 2019.

BRASIL. **Lei nº 1.869, de 10 de outubro de 1922. Cria Tribunaes Ruraes no Estado.** Disponível em: <<http://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/1922/lei-1869-10.10.1922.html>>. Acesso em: 10 setembro 2019.

BRASIL. **Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm> Acesso em: 18 de maio 2019.

BRASIL. **Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm>. Acessado em: 20 de outubro de 2019.

BRASIL. **Portaria 349 do Ministério do Trabalho.** Disponível em: <http://www.normaslegais.com.br/legislacao/portariamt349_2018.htm>. Acesso em 20 de setembro de 2019.

BRASIL. **Projeto de Lei no Senado de 2016.** Justificativa. Disponível em: <<http://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=2914312&disposition=inline>>. Acessado em 25 de setembro de 2019.

CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição.** 5. ed. Coimbra: Almedina, 2002.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho.** 10. ed. São Paulo: Método, 2014, p. 3.

CARVALHO, Augusto César Leite de. **Direito do Trabalho – Curso e Discurso**. São Paulo: LTr, 2018.

D'AMORIM, Mariana Correia. **O contrato de Trabalho Intermitente**. Salvador: Universidade Federal da Bahia, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução**. São Paulo: LTr, 2006. Cap. IV.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl.— São Paulo : LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **O princípio da dignidade da pessoa humana e o direito do trabalho**. In: SARLET, Ingo Wolfgang; MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de; FRAZÃO, Ana de Oliveira (Coord.). *Diálogos entre o direito do trabalho e o direito constitucional: estudos em homenagem a Rosa Maria Weber*. São Paulo: Saraiva, 2014.

DRUMOND, Valeria Abritta Teixeira. **O papel do trabalho na construção da identidade do trabalhador**. Disponível em: <<http://blog.newtonpaiva.br/direito/wp-content/uploads/2012/08/PDF-D2-11.pdf>> Acesso em: 25 Out 2019.

FRANÇA, Fernando Cesar Teixeira. **Novidades do Contrato de Trabalho na Reforma Trabalhista**. In MONTEIRO, Carlos Augusto; GRANCONATO, Márcio (Org.). **Reforma Trabalhista**. São Paulo: Foco, 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Reforma Trabalhista – Análise crítica da Lei 13.467/2017**. – 2. ed., amp e atual. – Salvador: JusPODIVM, 2017.

GIRAUDEAU, Michel Olivier. **Flexibilização do Direito do Trabalho**. Artigo publicado no livro *Direito Empresarial do Trabalho*. Editora Plenum. São Paulo. 2010. Coordenação Marcos César Amador Alves.

GOBBI, Bruno Rogério; MARTINS, Alfeu. **Contrato Intermitente Ainda é um Universo de Dúvidas e Poucas Respostas**. Consultor jurídico. 28 julho 2019. Disponível em:

<<https://www.conjur.com.br/2019-jul-28/opinio-contrato-intermittente-ainda-universo-duvidas>>. Acesso em 15 de setembro de 2019.

HIGA, Flávio da Costa. **Reforma trabalhista e contrato de trabalho intermitente**. Consultor jurídico. 8 jun 2017. Opinião. Disponível em <<https://www.conjur.com.br/2017-jun-08/flavio-higa-reforma-trabalhista-contrato-trabalho-intermittente>>. Acesso em 01 outubro. 2019.

JOÃO, Paulo Sergio. **Reflexões trabalhistas. Reforma trabalhista traz flexibilização responsável da CLT**. Consultor jurídico. 13 out 2017. Disponível em <<https://www.conjur.com.br/2017-out-13/reflexoes-trabalhistas-reforma-trabalhista-traz-flexibilizacao-responsavel-clt>>. Acesso em 01 outubro. 2019.

JOÃO, Paulo Sérgio. **Trabalho intermitente: novo conceito de vínculo de emprego**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2017-set-22/reflexoes-trabalhistas-trabalho-intermittente-conceito-vinculo-emprego2>>. Acesso em: 01 de outubro de 2019.

LUCA, Guilherme Domingos de. **Flexibilização do Contrato de Trabalho e Crise Econômica: Análise do Papel da Internet nas Relações Juslaborais**. Curitiba: CRV, 2017.

LUCENA FILHO, Humberto Lima de. **O primado do trabalho decente na teoria dos direitos humanos: um substrato jusfilosófico da dignidade humana**. Revista Fórum Trabalhista: RFT, Belo Horizonte, v. 6, n. 24, p. 69-96, jan./mar. 2017.

MANNRICH, Nelson. **Limites de flexibilização das normas trabalhistas**. Revista do advogado. São Paulo: AASP (Associação dos Advogados de São Paulo), n. 54, dez. 1998, p. 32.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28º Ed. Atlas, São Paulo, 2012.

MENDES, Jerônimo. **O sentido do trabalho**. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/o-sentido-do-trabalho/37324/>> Acesso em 25 outubro de 2019.

MOCCI, Francismery. CAGGIANO, Polyana Lais Majewski. **Empregador deve ter conduta ativa durante limbo jurídico previdenciário de funcionário**. Consultor jurídico.

22 fev 2019. Opinião. Disponível em <<https://www.conjur.com.br/2019-fev-23/opinia-questao-limbo-juridico-previdenciario-trabalhador>>. Acesso em 25 outubro. 2019.

MAGANO, Octavio Bueno. **As Novas Tendências do Direito do Trabalho**. São Paulo: Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, 1974.

MARAIA, Ana Caroline; DOGENSKI, Larissa Copatti; NETO, Nader Thomé. **A Flexibilização das Relações de Trabalho e o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana**. Mato Grosso: AJES - Faculdade do Vale do Juruena, 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. FERRARI, Irany. FILHO, Ives Granda da Silva Martins. **História do trabalho do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. São Paulo. Ed. LTr. 2002. p. 14.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 39ª Edição. São Paulo. Ed. LTr. 2014. p. 73. 30

NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. **O contrato de trabalho intermitente na reforma trabalhista brasileira: contraponto com o modelo italiano.pdf**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 51, 2017.

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

OLIVEIRA, Francisco Kennedy da Silva de. **A Construção Histórica do Direito do Trabalho no Mundo e no Brasil e seus Desdobramentos no Modelo Trabalhista Brasileiro Pós-Industrial**. Brasília: Universidade Católica de Brasília (UCB).

OLIVEIRA, Tatiana Freitas. HOOGERHEIDE, Carline Harma. PEREIRA, Everton Machado. **Os Reflexos Previdenciários do Contrato de Trabalho Intermitente Inserido Pela Reforma Trabalhista**. Maranhão: Faculdade de Balsas, 2018.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. **O princípio da dignidade da pessoa humana e sua eficácia concreta**. In: VIANA, Márcio Tulio; ROCHA, Cláudio Jannotti da (Coord.). Como aplicar a CLT à luz da Constituição: alternativas para os que militam no foro trabalhista. São Paulo: LTr, 2016.

PERRONE, Rodrigo. **O Intermitente e Seus Reflexos no Sistema Previdenciário**. Conteúdo Jurídico. 06 set 2018. Disponível em <<https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/52208/o-intermitente-e-seus-reflexos-no-sistema-previdenciario>>. Acesso em 15 outubro 2019.

RIBEIRO, Laís Prudente. **O Valor do Trabalho Humano da Sociedade Atual**. Disponível em <<https://www.webartigos.com/artigos/o-valor-do-trabalho-humano-na-sociedade-atual/81473>> Acesso em: 15 outubro 2019.

SAEGUSA, Cláudia Zaneti. **A Flexibilização e os Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 3. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004.

SCHÄFER, José Orlando. **A Dignidade da Pessoa Humana e o Direito do Trabalho**. Revista Fórum da Justiça do Trabalho. Belo Horizonte, v.34, nº 398, 2017. p. 68.

SILVA NETO, Manoel Jorge e. Curso de Direito Constitucional.pdf. Rio de Janeiro: Lúmen Juris, 2006.

SILVA, Homero Batista. **Comentários à Reforma Trabalhista**. 2. ed. São Paulo: RT, 2017.

SILVA, José Afonso. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 15ª. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 1998.

SILVA, Lucas Alves Lemos. **As vantagens do contrato de trabalho intermitente, trazido pela reforma trabalhista**. 2018. Disponível em <<http://www.gazetadopovo.com.br/justica/as-vantagens-do-contrato-de-trabalho-intermitente-trazido-pela-reforma-trabalhista-bql1lujk6xcplhsvrgezvyk5>>. Acessado em: 25 de maio 2019.

SOARES, Rodrigo Chagas. **Caminhando da Jornada Móvel e Variável para o Trabalho Intermitente**. Disponível em: <http://www.editoramagister.com/doutrina_25517222_CAMINHANDO_DA_JORNADA_MOVEL_E_VARIABEL_PARA_O_TRABALHO_INTERMITENTE.aspx> Acesso em: 15 de outubro de 2019.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Trabalhador intermitente,desempregado permanente**. Disponível em: <<https://www.jorgesoutomaior.com/blog/trabalhador-intermitente-desempregado-permanente>>. Acesso em 20 de setembro de 2019.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **A Flexibilização no Direito no Trabalho**. Disponível em: <<http://www.ablj.org.br/revistas/revista23/revista23%20%20ARNALDO%20S%C3%9CSSEKIND%20%E2%80%93%20A%20flexibiliza%C3%A7%C3%A3o%20no%20Direito%20do%20Trabalho.pdf>> Acesso em 15 outubro 2019.

TELES, Maria Carolina Lopes; CARVALHO, Augusto César Leite. **O contrato de Trabalho Intermitente**. 2019.

TST- RR- 9891900-16.2005.5.09.0004; Órgão Julgador: 8ª Turma; Julgamento: 23/02/2011; Publicação: 25/02/2011; Relatora: Dora Maria da Costa.

VIEIRA, Fernando Borges. **O contrato de trabalho sob o regime intermitente**. Fevereiro de 2018. Disponível em: <<http://www.borgesvieira.adv.br/2018/02/20/artigo-o-contrato-de-trabalho-sob-o-regime-intermitente/>>. Acesso em 10 de maio de 2019.