



**Universidade de Brasília**  
**Faculdade de Direito**

**REFLEXÕES SOBRE O TRABALHO INTERMITENTE À LUZ DOS DIREITOS  
FUNDAMENTAIS À LIMITAÇÃO DA JORNADA E AO SALÁRIO MÍNIMO**

**Claydson Ferreira Borges**

Brasília

2019

CLAYDSON FERREIRA BORGES

**Reflexões sobre o trabalho intermitente à luz dos direitos fundamentais à  
limitação da jornada e ao salário mínimo**

Monografia apresentada à Banca Examinadora da  
Faculdade de Direito da Universidade de Brasília  
como requisito parcial para obtenção do grau de  
Bacharel em Direito.

Orientadora: Professora Doutora Érica Fernandes  
Teixeira

Brasília

2019

CLAYDSON FERREIRA BORGES

**Reflexões sobre o trabalho intermitente à luz dos direitos fundamentais à  
limitação da jornada e ao salário mínimo**

Monografia apresentada à Banca Examinadora da  
Faculdade de Direito da Universidade de Brasília  
como requisito parcial para obtenção do grau de  
Bacharel em Direito.

Orientadora: Professora Doutora Érica Fernandes  
Teixeira

Aprovado em 25/6/2019

**BANCA EXAMINADORA**

---

Profa. Dra. Érica Fernandes Teixeira  
(orientadora)

---

Profa. Ana Paula Villas Boas  
(avaliadora)

---

Lucas Sena Silva  
(avaliador)

---

Prof. Dr. Mamede Said Maia Filho  
(suplente)

## **AGRADECIMENTOS**

A conclusão da graduação significou para mim a conquista de um objetivo e o início de um novo ciclo. Primeiramente, agradeço a Deus, por permitir, durante essa jornada, transcender obstáculos e superar dificuldades.

Agradeço, ainda, minha mãe, que ultrapassou barreiras para me permitir enxergar o valor da educação, me incentivou e me conduziu para o melhor caminho. Hoje, trilho caminhos que só foram possíveis devido à sua garra e dedicação em me criar. Agradeço, também, meus irmãos e família por acreditarem em mim e me apoiarem durante toda a graduação.

Sou especialmente grato ao meu avô paterno, Guilherme, por ter me proporcionado experiências e ensinamentos que levarei por toda vida. A ele agradeço por ter depositado em mim confiança, me estimulando a seguir os trilhos da graduação.

Durante todo o caminho que percorri, encontrei pessoas especiais que se tornaram amigos, com os quais tive a oportunidade de conviver durante os últimos cinco anos. Muito obrigado, Ana Machay, Anderson Oliveira, Nathália Ohofugi, Laura Leão, Patrícia Bouvier, Raíssa Machado, Roberta Dias, Thaís Vasconcelos e Vívian lanelli, por terem feito parte da minha graduação, a amizade de vocês foi como um alicerce durante os tempos na Universidade de Brasília.

Sou, também, grato à professora Érica, cuja orientação foi essencial para o desenvolvimento deste trabalho.

Por fim, sou agradecido a todos aqueles que me deram suporte e que, de algum modo, contribuíram durante esta jornada.

## RESUMO

O conjunto de normas que regem o sistema jurídico brasileiro, sobretudo aquelas que fazem parte do campo do Direito do Trabalho, visam a constituir uma égide protetiva mínima ao trabalhador. Essa estrutura normativa protetiva é oriunda de anseios e lutas obreiros por melhorias nas condições de trabalho. A Constituição Federal, em seu artigo 1º, inciso III, elegeu a dignidade da pessoa humana como um de seus fundamentos. Além disso, elencou uma série de direitos aos trabalhadores urbanos e rurais. Apesar de haver, no campo normativo brasileiro, uma ampla base protetiva ao trabalhador, a reforma trabalhista, incorporada por meio da Lei 13.467/2017, constitui verdadeira corrosão a uma série de direitos e garantias dos trabalhadores, além de gerar incertezas e trazer insegurança quanto à sua aplicação. Como um dos reflexos da Lei 13.467/2017 está a inserção no sistema jurídico trabalhista pátrio do contrato de trabalho intermitente. O escopo deste trabalho é analisar a compatibilidade da aplicação dessa modalidade contratual tendo em vista o conjunto normativo constitucional e infraconstitucional brasileiro. Assim, após trazer exposições teóricas e críticas quanto a esse modelo contratual, foi possível perceber a sua incompatibilidade com os direitos constitucionais à limitação da jornada de trabalho e ao salário mínimo. Por fim, por meio da compreensão da inconsistência da aplicação dessa modalidade contratual, viu-se que é necessário interpretá-lo e aplicá-lo a partir de um crivo constitucional, sendo, portanto, necessária maior clareza em sua regulamentação.

**Palavras-chave:** Trabalho intermitente. Direitos fundamentais. Limitação da jornada. Salário mínimo. Reforma trabalhista.

## ABSTRACT

The set of norms ruling Brazilian legal system, especially the ones making up Labor Law, aim to constitute a minimum protective aegis for workers. That protective structure arises from workers' aspirations and fights for improvements in working conditions. The Federal Constitution, in article 1, item III, elected human dignity as one of its foundations. Furthermore, the Federal Constitution enumerated a range of rights for urban and rural workers. Although there is a broad protective basis for workers in Brazilian legal field, the labor reform, incorporated through Law no. 13.467/2017, undermines a vast array of workers' rights and guarantees, as well as it creates uncertainties and brings insecurities about its implementation. The inclusion of intermittent work contract constitutes one of the Labor Reform effects. The scope of this paper was to analyze the compatibility of the application of this contractual modality considering Brazilian constitutional and infraconstitutional normative set. Thus, after theoretical and critical expositions about this contractual model, it was possible to perceive its incompatibility with the constitutional rights to working hours limit and to minimum wage. Finally, through the understanding of the inconsistency of the application of this contractual modality, it is concluded that it is necessary to interpret it and apply it from a constitutional sieve and, therefore, greater clarity is required in its regulation.

**Keywords:** Intermittent work. Fundamental Rights. Working hours. Minimum wage. Labor Reform.

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	7
<b>2. A ÉGIDE PROTETIVA OBREIRA: OS PRINCÍPIOS, DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR</b> .....	10
2.1. A Dogmática dos Direitos Fundamentais no Direito Brasileiro .....	10
2.2. Princípios Protetivos dos Trabalhadores.....	15
2.2.1. Princípio da proteção .....	16
2.2.2. Princípio da imperatividade das normas trabalhistas.....	17
2.2.3. Princípio da primazia da realidade sobre a forma.....	18
2.2.4. Princípio da continuidade da relação de emprego .....	18
2.3. A dogmática dos direitos do trabalhador enquanto direitos fundamentais .....	18
<b>3. A EROSÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO EMPREGADO: A LEI 13.467/2017 (REFORMA TRABALHISTA)</b> .....	27
3.1. Um primeiro olhar sobre a flexibilização .....	27
3.2. Reforma Trabalhista: debate doutrinário, aspectos políticos e contra-argumentos defensivos à sua instituição .....	31
<b>4. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: REFLEXOS DA NOVEL LEGISLAÇÃO PRECARIZANTE</b> .....	39
4.1. A árdua tarefa de se conceituar o contrato de trabalho intermitente.....	42
4.2. Contratos de trabalho intermitente, temporário, a tempo parcial e por tempo determinado .....	46
4.3. Violação ao direito fundamental à limitação da jornada de trabalho .....	49
4.4. Violação ao direito fundamental ao salário mínimo.....	57
4.5. A possibilidade de remuneração do tempo à disposição .....	61
4.6. O desrespeito ao princípio da alteridade.....	62
<b>5. CAMINHOS PARA UMA INTERPRETAÇÃO DA REFORMA À LUZ DOS PRINCÍPIOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR</b> .....	65
<b>6. CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	71
<b>7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	74

## 1. INTRODUÇÃO

A Lei 13.467/2017, doravante também denominada de reforma trabalhista, modificou mais de duas dezenas de institutos no bojo da Consolidação das Leis Trabalhistas. As modificações engendradas pela mencionada lei emergem em um contexto de instabilidade política e econômica no âmbito nacional, sendo oriundas de pressões do empresariado com escopo à flexibilização de regras que regem o campo justralhista.

Como se verá, vários são os argumentos que insistem na justificação da reforma trabalhista como solução à ampla gama de direitos que revestem e protegem o trabalhador. A proteção do obreiro dá espaço a formas de trabalho precárias, como o contrato de trabalho intermitente, marcado pela descontinuidade na prestação de serviços, pela imprevisão quanto à jornada de trabalho e à remuneração.

A emergência dessa modalidade de contrato de trabalho no âmbito justralhista faz surgir várias discussões. A problemática trazida neste trabalho nos direciona a inquirir se a inserção do contrato de trabalho intermitente no ordenamento jurídico brasileiro, a par das várias justificativas econômicas e ideológicas, se coaduna com a égide protetiva constitucional e infraconstitucional que tutelam o obreiro.

Há alguns caminhos que levam à elucidação da referida problemática. Primeiramente, os trabalhadores possuem uma série de direitos que lhes garantem um mínimo protetivo, fruto de intensas lutas por direitos e garantias. A Lei 13.467/2017 surge como um escape à classe empresária para ampliar lucro a menor custo. Portanto, o contrato de trabalho intermitente tem sua gênese em um tempo de flexibilização das normas do trabalho e de precarização do labor, prevendo a remuneração do trabalhador apenas pelas horas efetivamente trabalhadas, ficando ele ao alvitre do trabalhador quanto à chamada e a uma remuneração mínima mensal.

A análise da convergência entre o contrato de trabalho intermitente e os direitos fundamentais à limitação da jornada de trabalho e ao salário mínimo se mostra crucial, mormente pela instabilidade normativa e insegurança jurídica que se



instauraram na seara trabalhista a partir das transformações empenhadas na Consolidação das Leis do Trabalho pela Lei 13.467/2017.

Nesse sentido, o objetivo geral deste trabalho foi analisar a compatibilidade do contrato de trabalho intermitente aos direitos fundamentais à limitação da jornada de trabalho e ao salário mínimo, constitucionalmente previstos. Para tanto, delineou-se alguns objetivos específicos, quais sejam, entender como é demarcada a égide protetiva constitucional ao obreiro, compreendendo a dogmática dos direitos fundamentais dos trabalhadores; analisar a reforma trabalhista como fenômeno que acarreta na erosão frontal dos direitos fundamentais do trabalhista; compreender como o contrato de trabalho é resultado desse processo precarizante e, por fim, traçar caminhos para uma interpretação à luz da Constituição Federal.

Para esse fim, este trabalho utilizará como fundamento metodológico a revisão e pesquisa bibliográficas, lançando mão dos métodos descritivos, históricos, dedutivos e comparativos. Far-se-á remissão a estudos bibliográficos, com o fito de expor argumentos e ideias que adensem a compreensão dos vários aspectos que rodeiam o contrato de trabalho intermitente.

Portanto, no primeiro capítulo, ver-se-á como se constitui a égide protetiva constitucional do obreiro, a partir da compreensão da dogmática dos direitos fundamentais e suas dimensões, bem como da importância dos princípios como balizadores da interpretação dos institutos que regem o Direito do Trabalho.

Posteriormente, compreender-se-á como a Lei 13.467/2017 constitui verdadeira dilapidação aos direitos fundamentais dos trabalhadores, demonstrando críticas aos argumentos trazidos pela classe empresária para flexibilizar as relações empregatícias.

No terceiro capítulo, objetiva-se compreender o contrato de trabalho intermitente como um dos reflexos precarizantes da reforma. Na referida seção, pretendeu-se adensar a discussão a respeito da nova modalidade contratual, de modo a delinear seu conceito e natureza jurídicos, além de fazer um cotejo entre os direitos fundamentais à limitação da jornada e ao salário mínimo.

Por fim, no quarto capítulo, ambiciou-se trazer a interpretação dos novos institutos pelo viés constitucional como uma das chaves à restauração da égide protetiva obreira.

## **2. A ÉGIDE PROTETIVA OBREIRA: OS PRINCÍPIOS, DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR**

### **2.1. A Dogmática dos Direitos Fundamentais no Direito Brasileiro**

O estudo sobre os institutos que protegem, do ponto de vista legal, o labor humano deve, certamente, passar pelo crivo da Constituição Federal. Tendo isso em vista, é necessário compreender que a gama de normas infraconstitucionais pressupõe, a toda evidência, uma primeira análise à luz do Texto Constitucional (DELGADO; DELGADO, 2018). Essa gama de direitos disciplinados pelas normas infraconstitucionais deve, ademais, coadunar com os princípios e direitos fundamentais previstos na Constituição Federal, formando, então, toda a égide protetiva obreira.

A análise dos direitos garantias fundamentais que formam essa base protetiva aos trabalhadores merece atenção, sobretudo devido ao contexto de vulneração de garantias e dilapidação de direitos que os trabalhadores têm passado após o advento da Lei 13.467/2017. Portanto, a temática sobre os direitos dos trabalhadores não está desvinculada do estudo dos direitos fundamentais. E é nesse sentido que a primeira parte deste trabalho irá trilhar.

Num primeiro momento, sabe-se que o estudo dos direitos fundamentais envolve a retomada histórica de vários processos que acometeram a humanidade em tempos pretéritos.

Com efeito, é sabido que, no campo da doutrina constitucionalista, os direitos fundamentais são analisados por meio de suas *dimensões*.

Conforme leciona Bobbio (1992), os direitos nascem de forma gradual, de acordo com as circunstâncias que vão se apresentando. Destarte, a liberdade religiosa é fruto de lutas religiosas, assim como as liberdades civis, segundo o jurista, são consequência da luta contra o absolutismo. Sob esse viés, portanto, é que se pode falar em dimensões ou gerações de direitos, os quais nascem de acordo com as circunstâncias históricas, culturais, e da necessidade da sociedade em que estão inseridos (MEIRELES; MEIRELES, 2009).

Sucintamente, a doutrina aponta que os direitos fundamentais de primeira dimensão são aqueles vinculados às liberdades individuais, que demandam a

abstenção estatal frente ao indivíduo. Revelam-se, portanto, em postulações de abstenção dos representantes do Estado, consubstanciando-se em obrigações de não fazer perante os indivíduos (MENDES; BRANCO, 2016).

A seu turno, os direitos de segunda dimensão são aqueles que requerem do aparelhamento estatal uma prestação positiva, isto é, partem da abstenção do Estado para a sua intervenção. Todavia, impende destacar que os ideais do Estado absenteísta não lograram satisfazer os anseios sociais, deste modo tornou-se necessária uma nova compreensão da relação entre a sociedade e o próprio Estado, incumbindo a este um maior protagonismo frente àquela. Assim, os direitos de segunda geração estão relacionados, por exemplo, à assistência social, à saúde, à educação, ao trabalho e ao lazer — os chamados direitos sociais, ligados a aspectos de justiça social.

Na sequência, há os direitos fundamentais de terceira dimensão, marcados pela proteção a direitos transindividuais. Mendes (2016) considera que tais direitos estejam relacionados à paz, ao desenvolvimento, ao meio ambiente e à conservação do patrimônio histórico e cultural, por exemplo<sup>1</sup>. Por fim, fala-se também em direitos fundamentais de quarta<sup>2</sup> — ligados à proteção da própria existência humana frente aos avanços no campo da engenharia genética — e quinta — guardando relações com o direito à paz — gerações.

Os direitos relativos às dimensões em que estavam inseridos, portanto, foram, gradativamente, sendo abrigados nos ordenamentos jurídicos nacionais e internacionais. Observa-se que a análise das dimensões dos direitos fundamentais caminha, de certo modo, com a arquitetura constitucional que se formou ao longo do tempo, isto é, com os paradigmas do constitucionalismo.

Nesse trilhar, é importante salientar, todavia, que os direitos fundamentais não se revelam como direitos anacrônicos. Mendes (2016), ao defender essa visão, assinala que “os direitos fundamentais não são sempre os mesmos em todas as

---

<sup>1</sup> MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. Curso de Direito Constitucional. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

<sup>2</sup> “Bonavides afirma que ‘a globalização política na esfera da normatividade jurídica introduz os direitos da quarta dimensão, que, aliás, corresponde à derradeira fase de institucionalização do Estado social’, destacando-se os direitos a: democracia (direta); informação; pluralismo. Assim, para Bonavides, os direitos de 4ª dimensão decorrem da globalização dos direitos fundamentais, o que significa universalizá-los no campo institucional” (LENZA, 2016).

épocas, não correspondendo, além disso, invariavelmente, na sua formulação, a imperativos de coerência lógica”<sup>3</sup>.

Assim, no âmago do Estado de Direito, há a afirmação das liberdades individuais, marcada, também, pelo absentéismo estatal. Este primeiro paradigma é também denominado, no âmbito da doutrina, de Estado Liberal, o qual, durante os séculos XVII e XVIII, marcou o rompimento com o absolutismo dos monarcas e a ascensão de liberdades civis e políticas<sup>4</sup>. Não obstante, malgrado tenha essa primeira fase logrado conquistar tantos avanços, estes estavam restritos a parcela da comunidade (DELGADO; DELGADO, 2018).

O Estado Liberal, como alguns o chamam, veio como escape à sociedade que estava sob o jugo do absolutismo monárquico. Apresentou-se como promessa de não intervencionismo, culminando no denominado “Estado mínimo”, conhecido, também, pela expressão francesa *laissez-faire, laissez-passer*, sendo responsável apenas pela garantia das liberdades individuais (MEIRELES; MEIRELES, 2009).

As falhas dessa conjuntura liberal corroboraram para que o Estado passasse a ser um instrumento de opressão social, tendo como motor a noção de igualdade formal, o que, certamente, fomentou as desigualdades sociais, levando à sua derrocada.

O colapso do Estado Gendarme culminou em um maior protagonismo e intervencionismo estatal do Estado Social, o qual teve como marco normativo as Constituições do México (1917), de Weimer, na Alemanha (1919), além do Tratado de Versalhes (1919), que criou a Organização Internacional do Trabalho – OIT, em 1919.

O surgimento do Estado Social reclamou o intervencionismo estatal, porém de forma diversa à do estado absolutista. As necessidades sociais passaram a ser numerosas após a Revolução Industrial, o que exigiu do Estado uma maior ingerência num cenário de desenvolvimento. Assim, portanto, originou-se o Estado do Bem-Estar Social (ou *Welfare State*). O anseio por uma maior ingerência estatal a fim de suprir as necessidades sociais fez com que uma gama de novos direitos

---

<sup>3</sup> MENDES, Gilmar Ferreira. Ob. Cit.

<sup>4</sup> Essa fase do constitucionalismo é marcada pela institucionalização de ideias relacionadas às liberdades individuais básicas, tais como a locomoção, expressão, reunião, contratação e *trabalho*.

fosse positivada nas constituições à época, tal como ocorreu com as Constituições do México (1917) e de Weimer, na Alemanha (1919).

Assim, sob a ótica do Estado Social, os direitos assumem o caráter de propagadores de justiça social, revelando uma série de características, como a emergência de direitos sociais nos textos constitucionais, a abrangência de novos sujeitos no campo dos direitos políticos, como mulheres, trabalhadores e outros grupos sociais, a introdução da ideia de igualdade material, além da relevância dada a novas áreas jurídicas, notadamente pelo surgimento do Direito do Trabalho e do Direito Previdenciário.

Segundo atesta Meireles (2009, p. 19), a emergência dos direitos sociais fez ficar em relevo um princípio de extrema importância, qual seja, o da vedação ao retrocesso social. Criou-se a ideia de as várias conquistas, positivadas nas constituições sociais, não poderiam ser tolhidas, ou seja, as conquistas sociais não são passíveis de retrocesso, tendendo sempre ao avanço. Com efeito, a vedação ao retrocesso social é importante para que se entenda, além disso, que os avanços obtidos ao longo do tempo e positivados na Constituição Federal, não se admitindo a sua mitigação por intermédio de leis ordinárias.

Não obstante, como se verá adiante, ao editar a Lei 13.467/2017, que alterou uma gama de dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, o legislador pareceu não valer-se do referido princípio, instituindo uma série de mudanças que mitigam uma série de institutos protetivos ao trabalhador.

A compreensão sobre a vedação ao retrocesso social mostra-se cabida, dada a proteção que é devida aos direitos fundamentais dos trabalhadores em face de algumas ações tidas pelo poder público, mormente aquelas que visem a tolher ou mitigar direitos.

Nessa toada, a proibição ao retrocesso possui liame com a dignidade da pessoa humana e com a promoção da segurança jurídica, exigindo do poder público a sua aplicação com direção voltada à efetivação dos direitos fundamentais, sobretudo os direitos sociais do trabalhador (FOGAÇA; VALENTE, 2018, p. 217). Sarlet (2017), ao trazer a discussão sobre a proibição do retrocesso, assevera que tal princípio deve ser utilizado como baliza para barrar atos que se revelem supressores de direitos sociais.

Assim, vê-se que o Estado Social teve como um de seus principais motores a efetivação dos direitos sociais, bem como a incorporação destes nos textos constitucionais à época, de modo que o princípio da vedação ao retrocesso social passou a ser utilizado como baliza à vedação de medidas que pudessem causar desmonte às conquistas sociais.

A despeito dos relevantes avanços trazidos pelo Estado Social, os direitos sociais, no âmago do século XX, padeciam de algumas deficiências. De acordo com Delgado & Delgado (2018, p. 27), “a integração da dimensão social dos direitos na seara constitucional ainda se fazia de modo apenas lateral, sem atingir o núcleo estruturante das constituições, como se tratasse de meras regras artificialmente inseridas nos corpos constitucionais”.

Assim, as contingências que atingiam o Estado Social fizeram emergir um novo paradigma constitucional, o Estado Democrático de Direito. O referido paradigma põe em evidência a consagração de direitos humanos, abarcando, por conseguinte, os direitos sociais, econômicos, culturais e trabalhistas. Além disso, funda-se, portanto, em um tripé importante: a pessoa humana, a sociedade política e a sociedade civil (DELGADO, 2012). Neste sentido, as constituições, sob este viés, devem ter como centro a pessoa humana, assegurando a sua dignidade e todos os seus consectários, bem como a democracia como alimento das sociedades civil e política.

A partir desta perspectiva, o Estado Democrático de Direito, segundo Silva (2002), deve ser entendido como aquele que realiza o princípio democrático como garantia geral dos direitos fundamentais da pessoa humana, corroborando a participação do povo no aparato estatal. Nota-se, portanto, que o Estado Democrático de Direito guarda vínculos com o cumprimento dos direitos humanos. Conforme asseverado por Araújo (2012), nas constituições democráticas os direitos fundamentais não se submetem a anseios majoritários, tendo em vista que “a democracia pressupõe o deferimento a todos os indivíduos de uma dignidade que o próprio poder político reconhece como limite à sua atuação” (ARAÚJO, 2012, p. 31).

Tendo isso em vista, os direitos sociais, dentre os quais se encontra o direito ao labor, devem não mais ser vistos como pressupostos secundários do Estado Democrático de Direito, mas devem assumir papel principal no campo da

materialização da dignidade da pessoa humana<sup>5</sup>. Nessa quadra, a busca pela afirmação da dignidade do obreiro, no campo do Direito do Trabalho, com base em normas constitucionais é tarefa essencial, sobretudo em meio a um contexto flexibilizatório e de corrosão de direitos como o atual.

Com efeito, não é à toa que há assentamento constitucional para o valor social do trabalho. A não compreensão do valor normativo e axiológico de tais direitos é extremamente prejudicial ao obreiro e, deste modo, pode significar a abertura para verdadeira flexibilização e desconsideração dos direitos sociais do trabalho (ARAÚJO, 2012). Destarte, a cognição da dimensão dos direitos fundamentais atribuídos ao trabalho humano, positivados na Constituição Federal de 1988, deve constituir barreira para uma conjuntura de erosão de direitos.

## **2.2. Princípios Protetivos dos Trabalhadores**

Passada a construção histórica e doutrinária dos direitos dos trabalhadores, além de sua importância para a consolidação de uma égide protetiva mínima, far-se-á uma retomada, mesmo que sucinta, dos princípios protetivos do trabalhador.

Conforme anteriormente assinalado, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 afirma as marcas do Estado Democrático de Direito, preocupando-se em colocar em relevo a centralidade da dignidade humana como norteadora dos princípios que afirma, dando-lhes, inclusive, valor normativo (DELGADO, 2012, p. 110). Coberto pelo pálio da dignidade da pessoa humana, o empregado passa a tutelar condições de trabalho dignas, reclamando, portanto, ambientes laborais mínimos para o exercício de suas atividades.

Leite (2018) atesta, nesse sentido, que a dignidade da pessoa humana está atrelada ao valor social do trabalho, que é reconhecido não mais como mera mercadoria (conforme disposto no artigo 427, 1, do Tratado de Versalhes), mas

---

<sup>5</sup> Conforme assinalado por Araújo (2012, p. 35), “Um Estado Constitucional que se qualifica como democrático, a medida em que consagra fundamentos, objetivos, direitos e garantias em favor da realização da dignidade da pessoa humana, encerra em si, como matiz imanente, a judicialização da vida. Considerando que os princípios constitucionais são normas jurídicas por meio das quais a Constituição trouxe, para seu âmago, a tutela dos valores socialmente relevantes, incumbe aos juízes e tribunais lhes conferir efetividade”.



como instrumento de dignificação humana. O referido autor rememora que os objetivos da República Federativa do Brasil (artigo 3º, da CF) encampam, também, os princípios fundamentais, como o da solidariedade, que justifica, por exemplo, a proteção da mulher por meio de certos incentivos. Aduz, ainda, que

o princípio da correção das desigualdades sociais e regionais (que traduz o valor da igualdade material em contraposição à igualdade formal), o princípio da não discriminação e o princípio da correção das injustiças sociais. Além desses princípios fundamentais, há outros princípios constitucionais gerais aplicáveis às relações de trabalho e de emprego, como os previstos no art. 5º, como o princípio da razoabilidade ou proporcionalidade; o princípio da inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à segurança e à igualdade; o princípio que veda qualquer forma de tortura ou tratamento degradante; o princípio da legalidade (que não se confunde com legalismo); o princípio da liberdade de manifestação do pensamento, de crença e de religião; o princípio da inviolabilidade à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem; o princípio que assegura a indenização por dano moral, material ou à imagem; o princípio da liberdade de trabalho, ofício ou profissão; o princípio da liberdade de reunião, de associação para fins lícitos; o princípio do respeito ao direito adquirido, ao ato jurídico perfeito e à coisa julgada; o princípio do acesso à justiça em caso de lesão ou ameaça a direito social trabalhista etc (LEITE, 2018, p. 95).

Além dos princípios gerais que contribuem para a formação dessa base sólida protetiva ao trabalhador, há os princípios específicos do direito do trabalho que corroboram para a proteção obreira. Os princípios que fazem parte do Direito do Trabalho visam à proteção e garantia do obreiro, cuja sobrevivência depende da força laboral despendida, reclamando, então, a tutela do direito do trabalho, a fim de que a relação havida com o empregador — marcada pela assimetria, como já anteriormente discutido — possa ser balizada por tais princípios.

A partir disso, seguindo a lição de Delgado (2019), o Direito do Trabalho é balizado por princípios que garantem ao trabalhador condições de cidadão, tais como o princípio da proteção, da norma mais favorável, da imperatividade das normas trabalhistas, da indisponibilidade dos direitos trabalhistas e da condição mais benéfica.

### **2.2.1. Princípio da proteção**

O princípio da proteção constitui um dos pilares do Direito do Trabalho, cujo objetivo é compensar a assimetria característica da relação empregatícia, protegendo a parte hipossuficiente, o empregado. A importância do princípio protetivo salta aos olhos, em razão da necessidade de tratamento diferenciado dado ao trabalhador. A doutrina, geralmente, subdivide o princípio da proteção em três

outros princípios: o princípio *in dubio pro operario*, o princípio da norma mais favorável e o princípio da condição mais benéfica (GARCIA, 2018).

O princípio do *in dubio pro operario* proclama que, quando da interpretação de uma norma jurídica que possua várias interpretações, deve prevalecer aquela que seja mais favorável ao empregado.

Segundo o princípio da norma mais favorável, havendo uma variedade de normas incidentes sobre determinada relação de emprego, deve incidir aquela que seja mais benéfica ao trabalhador, suplantando, inclusive, eventual posição hierárquica havida entre as regras incidentes. Delgado (2019), em particular, aduz que o princípio tutelar, nesse aspecto, deve ser aplicado em três hipóteses, quando da elaboração da regra, na ocorrência de normas concorrentes, e no contexto da interpretação das regras justralhistas.

A seu turno, o princípio da condição mais benéfica assegura que as cláusulas contratuais mais favoráveis ao trabalhador se incorporam ao contrato de trabalho, passando a possuir status de direito adquirido. O princípio da condição mais benéfica ganha especial tratamento num contexto de flexibilização de vários aspectos do Direito do Trabalho.

### **2.2.2. Princípio da imperatividade das normas trabalhistas**

Assegura, que no âmbito das relações regidas no Direito do Trabalho, as normas são dotadas de imperatividade, sendo cogentes (DELGADO, 2016). Não admite que o empregado possa abrir mão de direitos assegurados pelo sistema justralhista, tampouco que as relações de trabalho possam ser modificadas livremente pelo empregador, ainda que seja com o consentimento do empregado (GARCIA, 2018).

Delgado (2019) proclama que há um complexo de direitos dotados de indisponibilidade absoluta, mormente porque garantem um patamar civilizatório mínimo ao trabalhador, dividindo-se em três eixos: (a) eixo internacional, com tratados internacionais, que elegem direitos humanos aos trabalhadores; (b) eixo constitucional, que está, em sua grande maioria, no artigo 7º, da Constituição Federal; e (c) eixo dos direitos de indisponibilidade absoluta, que se apresentam de forma esparsa na legislação infraconstitucional, mormente na CLT.

### **2.2.3. Princípio da primazia da realidade sobre a forma**

O princípio da primazia da realidade sobre a forma proclama que, no âmbito das relações de emprego, deve prevalecer a realidade dos fatos, e não forma construída em desacordo com a verdade. Assim, o Direito do Trabalho, em função das fraudes e constante violação de direitos, num contraponto entre capital e trabalho e o discurso ideológico de que o custo do trabalho é alto, deve proteger a realidade fática havida nas relações empregatícias (GARCIA, 2018).

### **2.2.4. Princípio da continuidade da relação de emprego**

Preconiza a preservação do contrato de trabalho, privilegiando contratações indeterminadas, excepcionando as contratações a prazo certo apenas como exceção. Visa a conferir segurança ao empregado durante a vigência do contrato de trabalho, favorecendo a qualidade do serviço (DELGADO, 2012).

Esse princípio fornece base para alguns direitos constitucionalmente garantidos aos empregados, tais como a proteção da relação de emprego em face da dispensa arbitrária ou sem justa causa (artigo 7º, inciso I, da Constituição Federal). Além disso, protege as relações de emprego em certas estabilidades e garantias do empregado, na concessão do aviso prévio, na sucessão trabalhista (artigos 10 e 448, da CLT), na transferência do empregado quando da extinção do estabelecimento e nas hipóteses de suspensão e interrupção do contrato de trabalho.

Os referidos princípios possuem a função de tutelar a relação empregatícia, resguardando o empregado e dando-lhe condições mínimas para exercer a atividade laboral. Além disso, conforme assinala Delgado, o Direito do Trabalho, em sua função tutelar, resguarda o obreiro do desmanche de direitos, protegendo-o contra contratações irrestritas e contra condições precárias.

## **2.3. A dogmática dos direitos do trabalhador enquanto direitos fundamentais**

Como assinalado anteriormente, os direitos fundamentais podem ser compreendidos a partir do desenvolvimento dos paradigmas constitucionais. Sendo assim, pode-se falar em direitos fundamentais do obreiro que limitam e obrigam o exercício estatal e, por outro lado, em direitos fundamentais devidos ao trabalhador

enquanto parte do Estado, garantidos por este (LEDUR, 2017, p. 65). Além disso, a gama de direitos sociais que foi positivada na Constituição, de acordo com o princípio da vedação ao retrocesso social, constitui núcleo intangível, fundamental, não admitindo, segundo a doutrina constitucionalista, mitigação ou tolhimento.

No Brasil, a constitucionalização do Direito do Trabalho atingiu o seu apogeu com a promulgação da Constituição Federal de 1988, cujo texto prevê uma gama de direitos e garantias para o obreiro. Esse Texto Constitucional elucida novos paradigmas quanto ao direito fundamental ao trabalho digno, dando azo a possibilidades normativas de efetivação do próprio Estado Democrático de Direito (ARAÚJO, 2012, p. 12).

Deste modo, a Constituição elenca uma série de direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores relativos, por exemplo, à personalidade, à jornada de trabalho, à organização sindical, à greve (conforme dispostos nos artigos 5º, 7º, 8º e 9º). Vale ressaltar que o artigo 7º, da Constituição Federal, constitui verdadeiro núcleo de direitos fundamentais devidos ao trabalhador, garantindo-lhe, certamente, uma sólida égide protetiva.

Quanto à eficácia de tais direitos, impende destacar que eles não significam apenas instrumentos dos trabalhadores frente ao Estado, mas, também, podem constituir-se eficazmente em face de terceiros, como os empregadores ou tomadores de serviços. Para Ledur (2017), os direitos fundamentais vinculam, primeiramente, o Estado, que deve satisfazer prestações materiais ou normativas e, também, o empregador, que deve satisfazer as prestações materiais frente à força laboral dispendida pelo empregado<sup>6</sup>.

Além disso, no que atine às funções exercidas pelos direitos fundamentais, a doutrina constitucionalista traz, geralmente, duas funções principais: subjetiva e objetiva. Quanto à função subjetiva, “a preservação de espaços de liberdade e da propriedade infensos à intervenção estatal classicamente é reportada à defesa de

---

<sup>6</sup> O autor destaca que os direitos fundamentais se consubstanciam em princípios e valores reputados essenciais pela CF, sendo expressão de Estado Democrático de Direito cujo objetivo é assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais; são fruto de princípios fundantes da República, como a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º); e mantêm correspondência com objetivos fundamentais da República, como a construção de sociedade livre, justa e solidária, empenhada em erradicar a pobreza e a marginalização, bem como em reduzir as desigualdades sociais e remover toda sorte de preconceitos (art. 3º).

direitos fundamentais”, conforme alude Ledur (2017). A seu turno, do ponto de vista objetivo, os direitos fundamentais passam a expressar uma ordem jurídica aos representantes do Estado. Lora (2017), nesse sentido, afirma que

Os direitos fundamentais são, concomitantemente, direitos subjetivos e elementos fundamentais da ordem e constitucional objetiva. Em razão de sua natureza de direitos subjetivos, facultam a seus titulares impor seus interesses em face dos órgãos que a eles se vinculam. Como elementos fundamentais da ordem constitucional objetiva, estabelecem a base do ordenamento jurídico de um Estado de Direito democrático (Mendes, 2007, p. 2).

Os direitos fundamentais, portanto, passaram do campo da defesa estatal para a vinculação positiva dos poderes públicos, exigindo do Estado ações a fim de preservar os direitos e garantias individuais, sendo positivados nos textos constitucionais.

Nessa quadra, não é desconhecido que os direitos fundamentais possuem previsão constitucional, de modo que podem ser encontrados no Título II da Constituição Federal, possuindo, em seu Título I, espaço dedicado aos Direitos e Deveres Individuais e Coletivos e, em seu Título II, campo destinado aos Direitos Sociais. Como dito alhures, o Título II, entre os artigos 7º e 11, o Texto Constitucional traz uma sólida égide protetiva ao obreiro, arrolando um conjunto de direitos sociais atribuído aos trabalhadores.

Sarlet (2007) afirma que os direitos fundamentais se revestem de aplicabilidade, firmando-se como instrumentos vinculativos. Ainda, o autor sugere que os direitos fundamentais podem ser classificados em dois grupos: os direitos de defesa e os direitos a prestações. Estes estariam subdivididos em direitos a prestações em sentido amplo e em sentido estrito. Aqueles, por sua vez, em direitos de proteção e direitos à participação na organização e procedimento. De forma intuitiva, expõe que os direitos de defesa demonstram-se como aqueles que o seu titular tem contra intromissões do próprio Poder Público em sua liberdade e propriedade, devendo este respeitar os interesses individuais. Isso não significa, todavia, uma abstenção absoluta do estado em relação ao indivíduo. A ingerência estatal estaria condicionada a certas hipóteses ou ocasiões.

Nesse plexo de direitos fundamentais podem ser citados os direitos à liberdade, à propriedade, à manifestação da personalidade, e à vida, por exemplo. Ademais, nesse conjunto podem ser encontrados os direitos políticos e parte dos

direitos sociais (MEIRELES; MEIRELES, 2009, p. 32). Parte dos direitos dos trabalhadores dispostos nos artigos 7º a 11, da Constituição Federal, se enquadram como direitos de liberdade e igualdade, além de ser, outrossim, uma proteção à intervenção estatal.

Meireles (2009) cita, por exemplo, a limitação da jornada de trabalho, o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, as proibições do artigo 7º, XXX a XXXIII, a liberdade de associação sindical e o direito de greve como direitos de defesa, uma vez que implicam numa posição de abstenção por parte de outros que tentem impedir o exercício de tais direitos.

Conforme assinalado, os direitos fundamentais podem revestir-se, também, como direitos a prestações, implicando em uma postura positiva do poder público, ou até mesmo de outros indivíduos, frente ao seu titular. Em sua acepção ampla, os direitos fundamentais prestacionais são todos aqueles que não se revestem de natureza defensiva. A seu turno, em sua dimensão estrita, para Sarlet, (2017), são aqueles direitos a prestações fáticas que o indivíduo disporia caso tivesse recursos suficientes, exigindo-os, também, de particulares.

Nesse particular, impende destacar o caráter compensatório dos direitos fundamentais prestacionais, que se revestem como instrumentos propagadores da igualdade material, isto é, real e efetiva, implicando em uma postura ativa do Poder Público. Essa igualdade, para Sarlet (2007), é efetivada por meio dos direitos fundamentais sociais.

Aqui, é importante salientar que os direitos constitucionais assegurados aos trabalhadores são parte integrante desse feixe de direitos fundamentais. Exercem eles, partindo da premissa compensatória afirmada por Sarlet, papel importante nas relações avançadas entre trabalhadores e empregadores, marcadas, sobretudo, pela desigualdade social e econômica entre as partes.

Assim, conforme destacado por Meireles (2009), os direitos fundamentais dos trabalhadores não devem ser contrapostos somente ao Estado, mas, também, aos próprios empregadores. Isso porque a relação de emprego revela-se, de certa forma, como desigual, da qual o obreiro é parte hipossuficiente.

Nesse sentir, Caupers (1985) assinala que a venda da força de trabalho evidencia a relação assimétrica havida entre empregado e empregador. Por tal razão, é de suma importância haver uma proteção especial por parte da própria legislação. O autor considera que a relação de emprego cria “para o trabalhador-vendedor um vínculo de sujeição tão forte que, se não fosse objeto de proteção especial, ficaria em situação de nem sequer poder fazer valer os direitos reconhecidos à generalidade dos homens” (CAUPERS, 1985, p. 82).

Observada a assimetria havida entre o empregado e empregador, o Direito do Trabalho surge como ramo jurídico que tem por escopo impedir que tal desigualdade corrobore para uma extrema desvantagem para o trabalhador, parte hipossuficiente da relação. Nessa quadra, a proteção ao obreiro constitui base essencial ao Direito do Trabalho, espraiando-se aos diversos princípios e regras que regem as relações empregatícias.

Nessa perspectiva, os direitos fundamentais são como prumo utilizado não só pelo Direito do Trabalho, mas pelo Direito, para dar efetividade e proteção ao trabalhador, visando a assegurar-lhe condições dignas de labor, sendo compatível, inclusive, com a promoção da dignidade da pessoa humana, devendo guiar a interpretação constitucional, irradiando-se para todo o campo do Direito.

A própria estrutura do contrato de trabalho reclama a aplicação do direito fundamental à dignidade humana, sobretudo devido ao desequilíbrio econômico e social, sendo fácil o seu descumprimento nos ambientes de trabalho, daí porque a sua exigência ser preconizada nestes ambientes. Em razão disso, afirma Wanderley (2009) que a prestação laboral, além da personalidade do trabalhador durante o vínculo laboral, são facilitadores para a violação dos direitos do obreiro.

Impende rememorar, conforme preleciona Wanderley (2009), também que os direitos fundamentais podem ser tidos como exigência à dignidade do obreiro, havendo entre eles uma variedade de conteúdo. Nesse sentido, assegura Sarlet (2017, p. 114), “que seguramente não é o mesmo no direito à vida e no direito ao 13º salário, assim como não é o mesmo em se comparando o direito de livre manifestação do pensamento e a norma que concede aos trabalhadores a participação nos lucros da empresa”.

A dignidade da pessoa humana, no contrato de trabalho, confronta-se com o próprio elemento da subordinação. O empregado que se sujeita ao poder diretivo da força empregadora, sob expectativa de receber a contraprestação à força de trabalho despendida, não deve ser agrilhado a ocasiões de menosprezo de direitos, tampouco de supressão de sua dignidade. Vale, lembrar aqui que se deve reconhecer o valor da pessoa e não o preço de seu labor.

Com efeito, a dignidade da pessoa humana reclama o preceito da intangibilidade dos direitos do trabalhador, postulando pela manutenção de um conjunto de condições mínimas que são ilações dos direitos fundamentais garantidos ao trabalhador. Como exemplo desse conjunto de condições mínimas ao trabalhador, há os direitos à intimidade, à imagem e à honra, que devem ser garantidos aos trabalhadores.

Em primeiro lugar, o direito à imagem, que se apresenta como direito à personalidade e, portanto, é dotado de todas as características deste, como a extrapatrimonialidade, a intransmissibilidade, a oponibilidade *erga omnes*, a indisponibilidade, a irrenunciabilidade e a imprescritibilidade. Referido direito está garantido pelo diploma civilístico — especificamente no artigo 21 do Código Civil —, e, também, pela Constituição Federal em seu artigo 5º, inciso X, o qual proclama a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas, dando ensejo a indenização por eventual dano moral ou material, se violados os direitos (ARAUJO, 2016).

O direito à privacidade é, outrossim, protegido enquanto direito fundamental por diplomas internacionais, como, por exemplo, a Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem, datada de 1948, a qual prevê em seu artigo V que “toda pessoa tem direito à proteção da lei contra os ataques abusivos à sua honra, à sua reputação e à sua vida particular e familiar”<sup>7</sup>. De igual modo, a Declaração Universal dos Direitos Humanos imprime importância à vida privada, ao dizer, em seu artigo XXII, que

---

<sup>7</sup> COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS UMANOS. Declaração Americana de Direitos e Deveres do Homem. Disponível em: [https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/b.Declaracao\\_Americana.htm](https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/b.Declaracao_Americana.htm). Acesso em: 01 de junho de 2019.



“ninguém será sujeito à interferência em sua vida privada, em sua família, em seu lar ou em sua correspondência, nem a ataque à sua honra e reputação, todo ser humano tem direito à proteção da lei contra tais interferências ou ataques”<sup>8</sup>.

Conforme assegura Araújo (2016), hodiernamente o direito à intimidade se mostra como vertente do direito à liberdade e objetiva dar proteção à dignidade humana, sendo basilar a uma vida saudável. Além disso, destaca que o direito à intimidade não deve ser confundido com o direito à vida privada. Enquanto este diz respeito a fatos desconhecidos por terceiros, até mesmo a família do indivíduo, aquele se reporta à relação do indivíduo perante terceiros, constituindo óbice, por exemplo, ao empregador “como exigir determinados comportamentos fora do ambiente de trabalho e importunar o obreiro em horários destinados ao descanso, com o uso do celular ou e-mail” (ARAÚJO, 2016, p. 25).

O empregado possui, também, proteção à sua honra. Conforme assinala Leda Maria Messias da Silva (2004), referido direito abarca a proteção à reputação do empregado, seu nome, sua dignidade, sua ética e idoneidade. A vulneração à honra enseja, outrossim, indenização por danos morais. Nesse sentido, assinala a referida autora:

Também podemos citar, o caso do empregador que acusa o empregado de ato de improbidade (art.482, alínea “a”, da CL T) injustamente. Ou mesmo de ter agido com incontinência de conduta ou mal procedimento (alínea “b”, art.482 da CLT), desídia (alínea “c”, art.482 da CLT), dispensa do empregado por ato lesivo da honra e boa fama de qualquer pessoa ou superior hierárquico (alíneas “j” e “k”, art.482, da CLT). Na verdade, o art.482 da CLT enumera uma série de obrigações decorrentes do contrato de trabalho, que face ao contrato firmado e o poder de direção do empregador, este poderá exigir que o empregado as cumpra, no entanto, se agir com rigor excessivo, dispensando o empregado sem que este tenha efetivamente praticado a justa causa, ou aplicando-lhe penalidade disciplinar indevida, e, especificamente nas situações citadas, lesando a honra do empregado, deverá ressarcir-lo com a indenização por danos morais devida (SILVA, 2004, p. 61).

Assim, quando firma um contrato de trabalho com o empregador, o empregado não abre mão de sua condição enquanto detentor de direitos e garantias. Desta forma, os direitos à intimidade, à vida privada e à honra, por exemplo, não podem ser mitigados, sobretudo na relação de emprego, em que há uma assimetria notável entre as partes.

---

<sup>8</sup> ONU. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Disponível em <[http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/por.pdf](http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf)>. Acesso em 09 de junho de 2019.

Aliado a isso, inserido no campo de direitos do empregado, está o direito à saúde. Como cediço, trata-se de direito fundamental, com previsão constitucional (artigos 7º, inciso XXII, 225, *caput*, e 220, VIII, da Constituição Federal). Os citados preceitos constitucionais proclamam a proteção da saúde e, também, da integridade física do trabalhador no âmbito laboral.

As referidas regras não possuem apenas previsão constitucional, mas são, também, fruto de um longo desenvolvimento histórico de lutas por direitos dos trabalhadores. Nesse sentido, é válido salientar que tanto a Organização Internacional do Trabalho (OIT) quanto a Organização das Nações Unidas (ONU) são órgãos importantes no campo normativo trabalhista internacional, tendo por escopo, principalmente, a proteção da relação de trabalho.

Os referidos órgãos internacionais atuam na promoção da saúde e da proteção das relações laborais por meio de suas convenções. Conforme assinalado por Araújo (2016), no campo internacional temos várias convenções que se voltam à proteção da saúde e à higidez do ambiente laboral, como a Convenção nº 148, que trata da proteção dos trabalhadores contra os “Riscos Profissionais Devidos à Contaminação do Ar, ao Ruído e às Vibrações no Local de Trabalho”, que foi ratificada em 1986; a Convenção nº 155, que traz importantes regras sobre “Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho”, cuja ratificação ocorreu em 1994; e a Convenção nº 161, relativa aos “Serviços de Saúde do Trabalho”, ratificada em 1991.

Não obstante tais direitos formarem uma base protetiva ao trabalhador, no Brasil a concretização de tais direitos ainda encontra alguns óbices.

Segundo Oliveira (1998), a ineficiência de normas protetoras constitui, em primeiro lugar, um dos vários empecilhos para a proteção dos direitos dos trabalhadores. Ademais, sustenta que a descentralização da responsabilidade do Estado, que possui diversos órgãos responsáveis pela tutela da saúde do empregado, constitui outro óbice à concretização de tais direitos, visto que não há, em certa medida, uma comunicação efetiva entre tais órgãos, o que impossibilita uma resposta conjunta a todo o problema do ambiente laboral havido no Brasil.

Além disso, a pujante guinada flexibilizatória de direitos trabalhistas constitui, outrossim, fator desfavorável a um ambiente de trabalho hígido. Adota-se, portanto,

uma postura caracterizada pelo excesso de oferta de mão de obra, pelo interesse da classe empresarial em lucrar demasiadamente, minorando os salários oferecidos à classe obreira, lançando mão do argumento de que a legislação trabalhista é ultrapassada, rígida e burocrática.

### 3. A EROSÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO EMPREGADO: A LEI 13.467/2017 (REFORMA TRABALHISTA)

*“Diz-se que, atacando a burocracia rígida e enfatizando o risco, a flexibilidade dá às pessoas mais liberdade para moldar suas vidas. Na verdade, a nova ordem impõe novos controles, em vez de simplesmente abolir as regras do passado — mas também esses novos controles são difíceis de entender”<sup>9</sup>.*

#### 3.1. Um primeiro olhar sobre a flexibilização

Como analisado anteriormente, o trabalhador brasileiro está coberto por uma gama de direitos e garantias previstos pela Constituição Federal, bem como documentos internacionais ratificados pelo Brasil. Tais direitos, juntamente com os princípios que norteiam a aplicação das regras justralhistas, visam a proteger a parte hipossuficiente da relação empregatícia, tendo em vista, sobretudo, a característica assimetria havida no contrato de trabalho.

Tais conquistas são fruto de intensas lutas da classe obreira para lograr o acesso a direitos e garantias ao longo do tempo, objetivando mitigar a mão opressora do empresariado e consubstanciar um patamar civilizatório mínimo ao obreiro.

A proteção dada à relação de emprego, sob o ponto de vista histórico, esteve, de certo modo, aliada a políticas empregadas pelo Estado. Nesse sentido, conforme atesta Alice Monteiro Barros (2011), em favor da classe obreira, editou-se uma legislação protetiva, cuja atribuição fosse do Estado, e não dos sindicatos. O Estado, então, ofereceu proteção ao trabalhador, mas, também, forneceu garantias econômicas aos empregadores.

Apesar disso, as relações de trabalho têm sofrido grandes mudanças ao longo anos, dado a vários fatores, como, por exemplo, a crise internacional do petróleo da década de 1970, as inovações tecnológicas, as modificações dos meios de produção, a competitividade pujante frente aos mercados orientais e, também, a grande necessidade de se combater o desemprego (BARROS, 2011, p. 68).

---

<sup>9</sup> SENNET, Richard. *A corrosão do caráter: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. 18. ed. Rio de Janeiro: Record, 1999, p. 10.

No Brasil, a partir da década de 1990, há uma guinada neoliberal, rechaçando as premissas do Estado Social vigente durante boa parte do século XX. Assim, os grandes grupos econômicos são privilegiados pelas novas políticas, ao passo que a saúde, a segurança, a educação, o labor e a previdência são preteridos, postos em um patamar periférico (BARROS, 2011, p. 68).

Com efeito, o discurso daqueles que se revelam favoráveis à flexibilização é enviesado pela prática empresarial, sustentando que a existência e aplicação de normas e institutos jurídicos protetivos seriam um fator gerador de crise no âmbito empresarial, haja vista que lhes retiraria as possibilidades de se adequarem a uma realidade do mercado. Afirmam, portanto, que a rigidez das normas trabalhistas impede a competitividade e, além disso, reduz as possibilidades de inovações em um cenário marcado pela turbulência.

A flexibilização, nesse sentido, se mostra quando há transformações de regras existentes, minorando a atuação do Estado, diminuindo o custo da mão de obra, além de não velar por normas que não ofendem a dignidade do ser humano, lançando mão, contudo, de um padrão mínimo, tendo em vista a desigualdade patente entre empregados e empregadores (NASCIMENTO, 2017, p. 116). Nessa quadra, a flexibilização permite que o Estado abra mão de sua ingerência no âmbito das relações de emprego, por exemplo, para permitir que os indivíduos possam ter liberdade de negociar determinadas questões.

Conforme assinalado por Nascimento (2017), a flexibilização difere da desregulamentação, tendo em vista que essa pressupõe a ausência do Estado na tutela jurídica das relações trabalhistas, dando à sociedade civil a liberdade para regê-las. A derrocada de vantagens de cunho trabalhista, no âmbito da flexibilização dos meios de trabalho é conceituada por Barros (2011) de desregulamentação normativa. Segundo a autora, a desregulamentação normativa consiste em uma imposição unilateral pelo Estado, sendo, portanto, um processo flexibilizatório heterônomo.

Podem ser destacados, portanto, três pensamentos quanto à flexibilização no âmbito do Direito do Trabalho. Em um primeiro plano, há aqueles que aderem ao entendimento de que a seara justralhista e a sua normatividade constituiriam verdadeiros óbices à comunidade empresária, devendo, portanto, ser minorados ou

eliminados em razão da necessidade de se reduzir os custos com a atividade das empresas (NASCIMENTO, 2017, p. 117).

Por outro lado, há aqueles que aderem a um pensamento antagônico à desregulamentação e à flexibilização, sustentando que ambas dariam ensejo a uma vasta nocividade à sociedade, constituindo restrições e, até, eliminando direitos sociais conquistados por intermédio de várias lutas sociais consolidadas historicamente. Para aqueles que aderem a essa concepção, ambas as formas de relativização expressam a lógica de uma sociedade capitalista em que a força laboral humana cede espaço à prevalência do capital.

De forma intermediária, por fim, há aqueles que entendem que a flexibilização poderia ser empreendida somente no campo do direito individual do trabalho, dando maior ênfase a uma autonomia coletiva, com interferência acessória do Estado, ao passo que a desregulamentação tomaria espaço no campo do direito coletivo, em que teriam mais relevância os acordos e convenções coletivas de trabalho.

A aderência à primeira corrente é extremamente prejudicial ao obreiro, de modo que não se coaduna com as normas e princípios protetivos constitucionais brasileiros. Ora, a flexibilização não pode consubstanciar a perda da posição de detentor de direitos essenciais do obreiro. Além disso, as pressões exercidas por uma sociedade empresarial capitalista não devem servir de instrumentos que liquidam imperativos trabalhistas que são fruto de conquistas árduas por parte da classe trabalhadora.

Por outro lado, os adeptos à flexibilização moderada devem ter em mente sempre os limites impostos pelo Texto Constitucional, bem como toda a égide protetiva obreira, como os princípios e as normas infraconstitucionais, de modo a não permitir que haja arbitrariedades em face do trabalhador. Deste modo, é mister lembrar que a flexibilização não deve representar ataque aos princípios da indisponibilidade e da imperatividade dos direitos dos trabalhadores.

Vê-se, portanto, que, sob o discurso de adequação das relações de emprego e trabalho à nova realidade do mercado globalizado, a flexibilização toma espaço no cenário brasileiro desde décadas remotas, como afirmado acima. Conforme se asseverou, a partir da década de 1990, vários institutos que visavam não só proteger

o labor, mas, também, resguardar o valor dignificante do trabalho, protegendo a parte hipossuficiente da relação empregatícia, foram tolhidos ou minorados.

Segundo Barros (2011), em 1989, a inibição ao trabalho de mulheres em horários noturnos, em ambientes insalubres e perigos foi suprimida. A partir de 1994, os reajustes salariais anuais passaram a ser atribuições conferidas às entidades negociais coletivas. Ademais, nesta mesma época, passou-se a desconsiderar o vínculo empregatício havido entre os cooperados e a empresa usufrutuária de seus serviços. Demais disso, o trabalho voluntário, em 1998, foi autorizado sem que se reconhecesse o vínculo empregatício. Passou-se, também, a permitir o trabalho em tempo parcial, a partir de 1999 (BEZERRA, 2017, p. 27). Conforme assevera Marília Soares Bezerra (2017), a partir dos anos 2000, outros direitos trabalhistas também foram objetivo de flexibilização:

Nos anos 2000, outros direitos foram flexibilizados, como por exemplo a desobrigação de pagar horas extras quando fosse concedida folga substitutiva do excesso de horário; foram retirados os encargos sociais de diversas utilidades; e, foi permitida a suspensão temporária do contrato de trabalho, de dois a cinco meses, por motivos econômicos, de reorganização ou crise da empresa com a manutenção dos direitos previdenciários, bolsa de requalificação e vantagens ajustadas pelo empregador por meio de acordo ou convenção coletiva (BEZERRA, 2017, p. 27).

Observa-se, portanto, que a argumentação defensora da flexibilização é no sentido do amoldamento das relações empregatícias à modernização empreendida pela globalização pujante. Assim, pregam que o Estado deve valer-se de um contexto econômico, político e social para realizar alterações normativas, de modo a reestruturar as relações laborais, acentuando, todavia, as crises sociais e a desvalorização do labor.

Com efeito, percebe-se que a reforma empregada pela novel Lei 13.467/2017 nasce em um contexto político extremamente hostil, marcado pela instabilidade, de modo que aspirou o legislador, contrariamente a toda hermenêutica protetiva obreira, desregulamentar as relações emprego, ou seja, retirar a intervenção Estatal das relações empregatícias, permitindo às partes, a título de exemplo, estipular livremente seus contratos de trabalho, ignorando a assimetria havida nas relações.

As alterações legislativas empreendidas pela Lei 13.467/2017 inserem-se em um contexto de grave crise econômica no país, bem como de uma conjuntura política marcada pela instabilidade. E é nesse cenário que emergiu a referida Lei,

alterando profundamente institutos consagrados pela Consolidação das Leis do Trabalho, inaugurando um tempo de verdadeira desregulamentação no campo trabalhista.

### **3.2. Reforma Trabalhista: debate doutrinário, aspectos políticos e contra-argumentos defensivos à sua instituição**

A Lei 13.467/2017, amplamente denominada de reforma trabalhista, empreendeu significativas alterações no texto da Consolidação das Leis do Trabalho, além de diplomas normativos a ela conexos. Inicialmente, foi apresentada como Projeto de Lei 6787/2016 pelo Poder Executivo e, após ser aprovada pela Câmara dos Deputados, tramitou no âmbito do Senado Federal como Projeto de Lei da Câmara n. 38 (PLC 38/2017), sendo, então, aprovado e sancionado pelo Presidente da República, culminando na promulgação da Lei 13.467/2017, com vigência a partir de 11 de novembro de 2017.

A rápida tramitação da reforma trabalhista impressiona. Em 26 de abril de 2017 tiveram início, no plenário da Câmara dos Deputados, as discussões sobre o projeto de lei e, dois dias após, o projeto foi levado ao Senado, sendo convertido em lei em tempo recorde. O trâmite em tempo exíguo evidencia a ânsia para atender aos clamores de uma classe empresária em tempos de instabilidade política, culminando na surpresa da população trabalhadora sem ter conhecimento amplo do texto legal referido (NETO, 2017, p. 185).

A Lei 13.467/2017 teve a sua gênese em uma conjuntura política marcada pela instabilidade. As alterações promovidas na Consolidação das Leis do Trabalho tiveram como impulsionadores a forte crise econômica e política, as quais serviram como mote ao governo para retomar agendas liberalizantes, fundamentadas, também, em conjunto de outras reformas à época implementadas, como o contingenciamento do gasto público por vinte anos<sup>10</sup>, a reforma da previdência, as privatizações, a redefinição do marco regulatório do Pré-sal, a venda de terras nacionais a estrangeiros, entre outras (GALVÃO *et al.*, 2017).

---

<sup>10</sup> A Emenda Constitucional nº 95/2016 alterou o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, de modo a acrescentar os artigos 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113 e 114, instituindo um novo regime fiscal, que vigorará por vinte exercícios financeiros, conforme previsto em seu artigo 106.



Assim, tais medidas criam um espaço oportuno ao empresariado, corroborando para a adoção de medidas com finalidade de reduzir custos com a mão de obra por meio da reforma trabalhista, por exemplo, sob o argumento da expansão da rentabilidade do capital. Salta aos olhos que tal movimento traz à tona, de certo modo, as medidas reformistas que foram implementadas nos anos 90, como antes asseverado, as quais, também sob o mote de amoldar as relações de trabalho ao mercado globalizado, instituíram uma série de mudanças, sufragando o desmonte de direitos.

Àquela época, o argumento era que as alterações promovidas facilitariam as contratações e, conseqüentemente, diminuiriam as taxas de desemprego, o que não ocorreu, pois o desemprego continuou elevado até o início dos anos 2000<sup>11</sup>. Por outro lado, a agenda voltada à proteção salarial e ao fortalecimento de instituições públicas durante os anos 2000 trouxe conseqüências benéficas à economia.

Assim, os argumentos defensivos à dilapidação de direitos engendrada pela Lei 13.467/2017 demonstram ser frágeis, histórica e empiricamente, frente à própria trajetória brasileira. Conforme assinalado por Galvão *et. al.* (2017), as propostas liberalizantes e que constituem um desmanche de direitos são instrumentos para promover condições favoráveis a apenas uma classe: a dos empresários (empregadores), haja vista que os empregados, no âmbito da reforma trabalhista, foram preteridos, sendo submetidos à insegurança do mercado e, também, a formas de contratação precárias, que, sob o pálio da regulamentação das novas formas de trabalho, lhes tolem direitos e os sujeitam ao ônus da atividade empresarial, como é o caso do trabalho intermitente.

O conjunto de novas regras instituídas possuem escopos desregulamentadores notórios, mormente pela abstenção do Estado na constituição de novas políticas públicas que visem a proteger a classe obreira, deixando aos setores privados que os regulamentem, além de possibilitar a terceirização de atividades-fim indistintamente. Observa-se, deste modo, que há uma resposta

---

<sup>11</sup> Segundo relatório do IPEA, “Mercado de Trabalho nos Anos 90: Fatos Estilizados e Interpretações”, estudos apontaram que as “transformações havidas na economia brasileira no início da década de 1990 provocaram um aumento do desemprego nos primeiros anos da década, em razão da lentidão do ajuste do mercado de trabalho, com o deslocamento do emprego da indústria para os serviços e comércio” (NERI; CAMARGO; REIS, 2000, p. 30).

positiva ao pleito da classe empresária, de modo a permitir que os interesses do capitalismo possam impactar negativamente os direitos sociais trabalhistas consolidados arduamente.

Veja-se que a Lei 13.467/2017 altera 201 aspectos centrais da relação empregatícia. Abre-se um leque de opções de contratação aos empregadores, significando verdadeira insegurança à classe operária, como a ampliação do contrato a tempo parcial, admitindo, inclusive, horas extraordinárias; a adoção do contrato de trabalho intermitente, que proporciona ao empregador chamar o empregado somente pela jornada que efetivamente trabalhar, elasticendo demasiadamente o período à disposição do empregador; possibilidade de contratar o trabalhador autônomo de forma continuada; e a possibilidade de contratar temporariamente por até 270 dias ao ano (KREIN; KREIN, 2018, p. 88).

A emergência da Lei 13.467/2017, então, é fruto de uma onda capitalista recente, em que há hegemonia dos interesses do empresariado, que recai sobre os direitos sociais dos trabalhadores e, também, sobre os institutos protetivos. Segundo atesta Galvão *et. al.* (2017, p. 8):

O rebaixamento salarial que as formas precárias de contratação promovem tem impacto direto nas receitas da seguridade social, ao mesmo tempo em que o suposto déficit nas contas da Previdência é usado como pretexto para justificar a urgência das reformas. A reforma trabalhista irá afetar de forma decisiva as fontes de financiamento da seguridade e criar imensas dificuldades para os trabalhadores conseguirem comprovar tempo de contribuição.

Um dos pressupostos para a defesa da Lei 13.467/2017 é que a Consolidação das Leis do Trabalho teria se tornado obsoleta. Além disso, atestam que o Texto Celetista foi promulgado em um contexto em que o Brasil era, em sua maioria, rural e em industrialização incipiente; todavia, agora, estaria inserido em um contexto urbano, marcado pela pujante economia e a utilização dos meios de informação. Ademais, sugerem que a CLT, que foi promulgada na conjuntura do Estado Novo, não se amoldaria ao conjunto democrático atual, preconizando a liberdade individual em detrimento do intervencionismo do Estado.

Outro argumento proclama que a consolidação legislativa trabalhista vigente promove insegurança jurídica no âmbito das relações empregatícias. Deste modo, a reforma seria instituída para mitigar a instabilidade engendrada pela legislação

trabalhista, de modo a igualar as partes da relação de emprego, conferindo-lhes a oportunidade de livremente avançar acordos, que teriam força superior à legislação.

Os argumentos acima trazidos revelam verdadeira tentativa de desconstituir o fundamento do Direito do Trabalho, trazendo impactos significantes à estrutura basilar de concretização de direitos, princípios e garantias próprios. O Direito do Trabalho deve servir como óbice ao livre desejo de acumulação e utilização irrestrita da força de trabalho que são mote do capitalismo. Afinal, o trabalho humano não é mercadoria, tampouco mero serviço, de modo que tratá-lo nesses moldes, retirando-lhe todo arcabouço protetivo que lhe é característico, contribui para a objetificação do trabalho humano.

O acesso à Justiça do Trabalho também passou a ser um dos fundamentos para a instituição da reforma trabalhista. A grande quantidade de demandas trabalhistas que são propostas no âmbito justralhista, aos apoiadores da legislação reformista, seria oriunda da vasta gama de obrigações trabalhistas impostas pela CLT, além de regras processuais que protegem o trabalhador e, portanto, estimulam o litígio<sup>12</sup>.

Os partidários dos argumentos acima olvidam-se, como atesta Galvão *et. al.* (2017), que as relações empregatícias brasileiras são fruto de complexo sistema influenciado por normas protetivas internacionais, como a Constituição de Weimer (1919), as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que partem da hipossuficiência do empregado nas relações empregatícias, a organização corporativistas e, até mesmo, o catolicismo social (doutrina da Igreja Católica, por meio das Encíclicas *Rerum Novarum*, e o *Quadragesimo Anno*), o *New Deal* americano, por exemplo. Aliada às influências internacionais, a legislação trabalhista brasileira adquire características próprias com fundamento nas lutas engendradas pelos trabalhadores.

A judicialização de conflitos, portanto, não elide a possibilidade de o empregado realizar negociações coletivas com os empregadores, desde que

---

<sup>12</sup> Aqueles que adotam a reforma trabalhista como solução à modernização das formas de trabalho, a legislação trabalhista é um instrumento que engessa o mercado. Nesse sentido, conforme atesta GALVÃO *et al.* (2017), “a primazia do negociado sobre o legislado, o desmonte da CLT e o ataque à Justiça do Trabalho voltam à agenda política em nome da defesa da segurança jurídica, do combate ao ativismo jurídico e em prol da justiça social. Trata-se de uma ideologia que precisa ser desvelada.”

respeitadas as regras protetivas constitucionais e infraconstitucionais. Falece o argumento do anacronismo integral da Consolidação das Leis do Trabalho frente às tantas mudanças promovidas na referida legislação ao longo do tempo. Ocorreram, até 2016, 233 (duzentas e trinta e três) alterações no texto, das quais 75% se deu por meio legislativo (GALVÃO *et al.*, 2017, p. 14).

Dessa forma, pregar a inexistência das atuais instituições públicas do trabalho é manifestar-se contra os patamares legais construídos a ferro e fogo em um Brasil de capitalismo tardio, como nos lembra João Manuel Cardoso de Mello, com normas de proteção social ao trabalho que foram sendo institucionalizadas de forma sistemática a partir de 1930, passando pela CLT, pela criação e instalação da Justiça do Trabalho e pela elevação dos direitos dos trabalhadores à condição de direitos sociais fundamentais pela Constituição de 1988 (GALVÃO *et al.*, 2017, p. 15).

Demais disso, pregar a litigância demasiada característica da Justiça do Trabalho sem o olhar devido à realidade é valer-se de argumento irrefletido. Tanto o é que o Conselho Nacional de Justiça, por meio do relatório “Justiça em Números 2018”, consignou que 11,51% das demandas ajuizadas na Justiça do Trabalho diziam respeito às verbas rescisórias não pagas quando da dispensa do empregado por parte do empregador. Em 2016, esse número, conforme analisado também pelo CNJ, foi de 49,43% das demandas (GALVÃO *et al.*, 2017, p. 16).

Tais dados rechaçam o argumento de que a litigância demasiada na seara justrabalhista se deve ao amplo espectro de obrigações cominadas aos empregadores, visto que o excesso das demandas trabalhistas é oriundo do não cumprimento de direitos trabalhistas previstos na legislação por parte da classe empregadora.

Galvão *et. al.* (2017) destaca que a afirmação de que a simetria das partes no âmbito da relação empregatícia promovida pela reforma constitui um ataque à Justiça do Trabalho, revelando uma verdadeiro afronte à tela protetiva social conquistada pelos trabalhadores, cujo interesse escuso é o de esvaziar o acesso à justiça, desrespeitando, inclusive, preceitos constitucionais.

No que tange à aplicação das alterações dirigidas pela Lei 13.467/2017, nota-se a manifestação de uma ideologia liberalizante, sendo perceptível que a referida reforma contraria múltiplos princípios e garantias constitucionais trabalhistas. Como se demonstrou, possui o escopo de atender às demandas empresariais sob a

justificativa da flexibilidade característica da globalização (OLIVEIRA; TEODORO, 2018, p. 178).

A doutrina, em sua maioria, é assente quanto ao ultraje que representa o advento da Lei 13.467/2017, tendo em vista, sobretudo, o alcance dado a formas de trabalho precárias, resultantes do sistema capitalista neoliberal. A mencionada lei contraria princípios jurídicos constitucionais trabalhistas, tais como o do não retrocesso social, mencionado no capítulo anterior, o princípio protetivo, a relevância da dignidade humana, dos valores sociais do trabalho, além da justiça social (SOUTO MAIOR, 2017, p. 183).

Souto Maior (2017) proclama que a reforma trabalhista constitui alteração substancial entre a relação capital e trabalho no âmbito brasileiro, uma vez que altera mais de 200 comandos, sendo que “todos, precisamente todos, atendem aos interesses econômicos, o que fere, explicitamente, o pacto internacional da regulação trabalhista, o ajuste constitucional nacional e a tradição jurídica trabalhista” (SOUTO MAIOR, 2017, p. 187).

Um olhar atento aos institutos alterados pela reforma trabalhista revela que a adaptação das formas de trabalho à realidade do mercado culmina, por outro lado, na ingerência do labor em direitos básicos do trabalhador, como os direitos à privacidade, à saúde e ao lazer. Com efeito, veja-se, por exemplo, que o trabalhador que celebre um contrato de trabalho intermitente com determinado empregador, ficará irrestritamente sob a disposição desse, esperando ser chamado para trabalhar. A novel legislação, ainda, afirma que o tempo à disposição não poderá ser considerado como jornada de trabalho, de modo que o trabalhador poderá prestar serviços a outros empregadores. Não obstante, observa-se que a referida modalidade de contrato de trabalho, acaba por permitir a precarização demasiada da saúde e de outros direitos do trabalhador. Indaga-se, nesse caso, o quanto a espera irrestrita para trabalhar poderá ser prejudicial aos direitos mínimos constitucionais garantidos ao obreiro?

Assim, a dinamicidade preconizada por aqueles que advogam a viabilidade da reforma trabalhista, aliada a uma série de riscos provenientes do não controle da jornada de trabalho, por exemplo, fomenta sérios perigos à vida dos trabalhadores,

mormente pela dificuldade que estes terão de organizar seus afazeres pessoais, seus objetivos de vida, na denominada época da globalização.

Conforme assinalado por Sennet (1999), essa flexibilização está mudando o próprio significado do trabalho, de modo que a carreira acaba sendo um canal para as atividades econômicas de alguém durante a vida inteira. A flexibilidade hoje traz à tona o sentido arcaico do trabalho enquanto partes do trabalho no curso de uma vida (SENNET, 1999, p. 9).

Veja-se que, no âmbito da Lei 13.467/2017, o legislador lançou mão de institutos que parecem ter o intuito de equiparar as partes no âmbito da relação empregatícia. A título de exemplo, há a possibilidade de o empregado dispor de seus direitos em benefício do empregador, firmando um termo de quitação anual, conforme disposto pelo artigo 507-B, da CLT. Outra alteração diz respeito à regulamentação do teletrabalho, que enseja uma série de discussões que dizem respeito, por exemplo, à responsabilização do empregador em casos de acidente de trabalho, bem como a assunção de riscos da atividade empresarial que é transportada ao trabalhador, que na referida modalidade de trabalho, não terá jornada definida. Impende destacar, outrossim, a instituição do contrato de trabalho intermitente, que será melhor analisada no próximo capítulo, no qual o empregado fica à mercê da instabilidade do mercado, além de não ter previsibilidade quanto às variações para ser chamado a trabalhar.

Ademais, a reforma trabalhista propôs alterações profundas em tópicos relativos à saúde e à segurança do trabalho. Como exemplo, temos a extirpação da figura das horas *in itinere* (o tempo despendido pelo empregado até o posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer outro meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado como jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador); a admissão de sistema de compensação de jornada do tipo “banco de horas” por meio de acordo individual escrito (artigo 59, § 5º, da CLT); a contemplação das horas extras no contrato de trabalho a tempo parcial; a regulamentação do teletrabalho (artigos 75-A a 75-E, da CLT), dentre outros (NETO, 2017, p. 189).

É patente a incompatibilidade dos institutos mencionados com os princípios justralhistas. O argumento modernizante empregado pelo legislador, na verdade,

mascara um intuito típico precarizante de um período de flexibilização das relações empregatícias. Conforme assinala Sennet (1999), dizem que a flexibilização dá mais liberdade aos indivíduos, todavia, no cenário justralhista, há um enclausuramento do empregado, que se vê vinculado às instabilidades do capitalismo, sendo tolhido de possuir um projeto de vida a longo prazo.

Veja-se que as sequelas causadas pela flexibilização não se projetam apenas na saúde, no lazer ou privacidade do empregado, mas, também, em sua vida. No âmbito do contrato de trabalho intermitente, por exemplo, a espera para ser chamado pelo empregador impossibilita que o trabalhador possa ter uma delineação de seu projeto de vida, espalhando seus malefícios não só no âmbito do labor, mas, também, na vida do obreiro.

#### **4. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: REFLEXOS DA NOVEL LEGISLAÇÃO PRECARIZANTE**

Como um dos resultados precarizantes promovidos pela Lei 13.467/2017 está o contrato de trabalho intermitente, por meio do qual o empregado fica sujeito à ampla flexibilização do seu tempo à disposição, caracterizando quase que uma sujeição pessoal ao empregador. Embora apresentado como uma inovação no âmbito do ordenamento jurídico trabalhista brasileiro, o contrato de trabalho intermitente mostra-se como uma das várias facetas da reforma trabalhista com o intuito de desnaturar direitos e garantias do trabalhador.

Para tanto, nesta seção deste trabalho, objetivar-se-á trazer à discussão importantes aspectos sobre essa modalidade de contratação e como ela desnatura a figura do tempo à disposição do empregado, elasticando-a demasiadamente.

Num primeiro olhar, como asseverado acima, o contrato de trabalho intermitente é mais uma tentativa de a Lei 13.467/2017 adotar formas precárias de contratação, barateando o custo da força de trabalho e, conseqüentemente, ampliando as margens de lucro das classes empresárias.

O contrato de trabalho<sup>13</sup> típico pressupõe o emprego da energia laborativa equilibrada a uma média produtiva predeterminada, com uma jornada de trabalho também predeterminada. Assim, o empregado admite a limitação de seu tempo disponível para o ambiente de trabalho, atendendo ao interesse patronal (LEMOS, 2018, p. 137). Esse padrão é utilizado em boa parte das sociedades capitalistas ocidentais, em que há homogeneidade no tempo empreendido para o trabalho.

A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 3º, elenca as características do empregado no âmbito dos contratos de trabalho padrões. Deste modo, caracterizam a modalidade típica de contratação a subordinação, a não eventualidade, a onerosidade, a pessoalidade e, também, a alteridade. Demais disso, é preciso salientar que, no bojo do contrato de emprego, há que se falar, outrossim, da reciprocidade entre as partes, tendo em vista que o contrato de

---

<sup>13</sup> A despeito reportar-se aos contratos de trabalho, abarca-se aqui, também, os contratos de emprego.



emprego é sinalagmático, gerando obrigações tanto ao empregador quanto ao empregado, ou seja, há direitos e deveres mútuos (LEMOS, 2018, p. 138).

A predeterminação da jornada de trabalho permite ao trabalhador organizar a sua vida, ou seja, proporciona-lhe desenvolver suas relações e, também, seus planos, seja no aspecto profissional, seja no aspecto individual. Veja-se que isso só é possível em razão da previsibilidade da jornada de trabalho, por meio da qual o empregado antevê não somente o tempo em que dispenderá sua força laborativa, mas, também, o *quantum* relativo à contraprestação de seu serviço. Os benefícios da contratação típica não se limitam apenas aos empregados, mas estendem-se, do mesmo modo, aos empregadores, em razão do melhor grau de fidúcia do empregado, além de um maior comprometimento com a atividade empresarial (LEMOS, 2018, p. 138).

Prepondera, portanto, no âmbito justrabalhista, a modalidade de contratação típica, por permitir ao empregado maior segurança jurídica, e, até mesmo, dar-lhe mais garantias e direitos. Não obstante, a Lei 13.467/2017 trouxe à tona a regulamentação de formas de contratação precárias, destacando-se, dentre elas, o contrato de trabalho intermitente, disposto na Consolidação das Leis do Trabalho em seus artigos 443, *caput*, § 3º e 452-A<sup>14</sup>.

---

<sup>14</sup> Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

(...)

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

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

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

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

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

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

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

O contrato de trabalho intermitente é, evidentemente, uma modalidade contratual que visa a regulamentar a precarização do labor, fruto de uma onda neoliberal marcada pela ampla flexibilização das formas de trabalho e dos direitos dos trabalhadores, sob o mantra do aquecimento econômico por meio do atendimento aos anseios empresariais. Nota-se que a modalidade de contrato de trabalho intermitente infringe o fundamento dos contratos de trabalho típicos em que o trabalhador não possui tão amplo tempo à disposição do empregado, além de possuir jornada predeterminada.

Veja-se que o empregado, na lógica contratual intermitente, perde a previsibilidade de sua jornada, tendo em vista que fica sob a expectativa de ser chamado ao trabalho, não sendo possível aferir previamente, inclusive, a sua remuneração. É-lhe transferida toda inconstância da atividade empresarial. Se, por um lado, há uma série de desvantagens aos trabalhadores submetidos a essa modalidade de contratação, à classe empresarial, há uma série de benefícios, tais como uma melhor organização do trabalho, o incremento da produtividade por hora e uma taxa curta de sindicalização (MAEDA, 2017, p. 138).

A introdução de tal modalidade de contratação no direito brasileiro fez emergir logo no âmbito doutrinário uma série de questionamentos. Num primeiro olhar, questiona-se como conceituar o contrato de trabalho intermitente à luz dos requisitos da relação de emprego dispostos pelo legislador na Consolidação das Leis do Trabalho. Observar-se-á que a novel legislação padece de boa técnica ao dispor sobre a recente espécie contratual, trazendo verdadeira insegurança ao cenário justralhista.

---

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

- I - remuneração;
- II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;
- III - décimo terceiro salário proporcional;
- IV - repouso semanal remunerado; e
- V - adicionais legais.

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

§ 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

§ 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.

#### 4.1. A árdua tarefa de se conceituar o contrato de trabalho intermitente

No âmbito doutrinário brasileiro, há algumas dificuldades de se conceituar essa modalidade contratual, dada, primeiramente, à parca literatura quanto ao tema, mormente pela recente adoção em solo brasileiro dessa modalidade contratual trabalhista. Em segundo lugar, a complexidade de se definir reside na possibilidade de haver intermitência dos períodos de labor, havendo grandes intervalos de descontinuidade na prestação de serviços — o trabalhador oferece a sua prestação de trabalho de maneira descontínua, adequando-se às necessidades do empregador (LEMOS, 2018, p. 141).

Alguns doutrinadores como Augusto César Leite de Carvalho (2018) atestam que, no Brasil, o trabalho intermitente adota duas modalidades: o trabalho alternado ou o trabalho à chamada. Nesse sentido, discorre o referido autor que:

Se a atividade econômica ou a intensidade dos serviços é sazonal (como o labor em safras agrícolas, hotéis de estação etc.), ou de algum modo previsível, a alternância regular de períodos de atividade e de inatividade permite ao empregado organizar sua vida, negócios e renda. Se o trabalho é intermitente porque atende à oscilação casual da demanda de serviços, há incerteza quanto ao tempo de trabalho e correspondente remuneração, ante a imprevisibilidade das ocasiões em que o empregador chamará o empregado para trabalhar<sup>15</sup>.

Assim, a primeira modalidade, o contrato de trabalho intermitente alternado, possibilita ao empregado obter uma maior previsibilidade quanto à jornada que irá trabalhar, uma vez que “a atividade empresarial permite antever a necessidade de prestação laborativa, o que comparativamente se assemelha, no Brasil, à contratação prevista na alínea “a” do parágrafo 2º do artigo 443 da CLT” (ALVES, 2019, p. 57). A seu turno, a segunda modalidade é caracterizada por ter mais imprevisibilidade, uma vez que o empregado será chamado a trabalhar de acordo com a necessidade do empregador.

Resta demonstrado que a redação atual da Consolidação das Leis do Trabalho comporta dois padrões do contrato de trabalho intermitente — as modalidades alternada e à chamada. Não obstante, o legislador quedou-se omissos

---

<sup>15</sup> CARVALHO, Augusto César Leite de. *Direito do Trabalho: curso e discurso*. São Paulo: LTr, 2018, p. 425.

quanto à possibilidade de implementação de ambas as formas desta espécie contratual numa mesma relação empregatícia. Não há, sequer, preocupação em diferenciar ambas as modalidades, demonstrando evidente insegurança aos juristas, além, é claro, aos próprios trabalhadores (CAVALCANTI, 2018, p. 19).

Alves (2019) destaca que antes da emergência da Lei 13.467/2017 poucos estudos foram feitos a fim de analisar a conceituação jurídica a respeito da contratação intermitente. Em grande parte, os artigos se limitam a trazer as consequências da contratação de empregados sob essa nova modalidade de contrato à luz dos dispositivos trazidos pela própria CLT. A tarefa de conceituar o contrato de trabalho intermitente é difícil até mesmo em razão das várias regras lacunosas trazidas pelo próprio legislador.

Alguns doutrinadores, como é o caso de Homero Batista Mateus da Silva (2017), defendem que o intuito da instituição do contrato de trabalho intermitente é realizar um banco de dados com o cadastro de trabalhadores, a fim de que, se houver necessidade de trabalho, eles sejam acionados, todavia sem o comprometimento de ser chamado e sem a necessidade de atendê-lo.

Lemos (2018) aduz, ao citar Joana Nunes Vicente, que o contrato de trabalho intermitente é uma modalidade contratual marcada pela flexibilidade e pela descontinuidade dos serviços prestados pelo empregado, de modo a alternar entre períodos de atividade e de inatividade.

Para Vólia Bomfim Cassar (2017), ao ater-se ao conceito previsto na própria legislação trabalhista, o contrato de trabalho intermitente é aquele prestado para serviços descontínuos, transitórios e com alternância de períodos de atividade e de inatividade. A referida autora, ao seguir o padrão conceitual exposto pela CLT, reforçou a existência de períodos de atividade e de efetivo trabalho.

Veja-se que o legislador dispôs, no parágrafo 3º do artigo 443, a definição legal para essa modalidade contratual:

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

De plano, nota-se que o legislador não conferiu segurança mínima ao empregado quanto à quantidade de trabalho, vez que a alternância de trabalho pode se dar em horas, dias ou meses, que será fixada de acordo com o empregador. A par da categoria dos trabalhadores aeronautas, o legislador não impôs restrições ou outros requisitos quanto à contratação por meio de contrato de trabalho intermitente (SCHNEIDER, 2017, p. 137).

Em que pese a tentativa do legislador ordinário de conceituar o contrato de trabalho intermitente, foi editada a Medida Provisória n. 808, que acrescentou vários dispositivos à Consolidação das Leis do Trabalho, com claro intuito de regulamentar as diversas alterações promovidas à CLT pela Lei 13.467/2017, minorando a insegurança jurídica causada pela reforma. Ocorre, todavia, que a referida medida provisória não foi convalidada em lei, perdendo a sua eficácia. Quando da vigência da MP n. 808, o artigo 452-C da CLT trazia a conceituação do período de inatividade, revelando que seria “o intervalo temporal distinto daquele para o qual o empregado intermitente havia sido convocado e tenha prestado serviços”.

Ao verificar o parágrafo 3º do artigo 443 se verá algumas dificuldades e até problemas quanto à aplicação da continuidade na referida modalidade de contratação. Como cedição, no âmbito do Direito do Trabalho, a continuidade, ligada à contratação de empregados domésticos, diz respeito objetivamente à quantidade de dias necessária à configuração da relação de emprego doméstico. Todavia, a continuidade prevista no parágrafo 3º do artigo 443 não traz relação com aquela prevista no âmbito do labor doméstico, tampouco com a não eventualidade típica das contratações comuns.

A não eventualidade característica dos contratos de trabalho típicos celetistas não se coaduna com os períodos de inatividade alternados que marcam o contrato de trabalho intermitente. Isso evidencia outro problema no âmbito dessa modalidade de contratação, isto é, como se quantificar o lapso entre os períodos de atividade para se configurar a intermitência? A referida indagação é válida na medida em que a não configuração da intermitência levaria ao reconhecimento da não eventualidade e, por conseguinte, à constituição de um contrato de trabalho típico, que dispõe de uma gama protetiva maior ao trabalhador.

Numa tentativa de trazer resposta a esse questionamento, Amauri Cesar Alves (2019) aduz que é necessário compatibilizar a não eventualidade com a intermitência, reconhecendo que o contrato de trabalho intermitente é aquele em que há imprevisibilidade da necessidade do trabalho, corriqueiro e ordinário, ou seja, não eventual. Aduz o autor que estabelecer uma conceituação do contrato de trabalho intermitente tendo em vista somente o que traz a legislação é tarefa quase que impraticável.

A difícil tarefa de conceituar a contratação intermitente reflete a intenção do legislador em dispor de figuras de contratação híbridas em que o trabalhador fica à mercê da insegurança, não só jurídica, mas também no âmbito de seu labor. Encontra-se dificuldade de estabelecer, na referida modalidade de contratação, a não eventualidade na prestação de serviços, além da previsibilidade quanto ao labor. Há, além disso, um desvirtuamento das distinções entre a jornada intermitente e do contrato de trabalho intermitente, fruto, mais uma vez, da redação lacunosa e precária da Lei 13.467/2017.

A hibridez presente no contrato de trabalho é demonstrada por este não se adequar à modalidade de contrato típica, ou seja, aquela por tempo indeterminado, tampouco às modalidades atípicas, que possuem um termo final. Conforme assinala Schneider (2017), o contrato de trabalho intermitente inaugura uma terceira via de contratação, pois, embora não apresente um termo final para a prestação de serviços, abre espaço ao empregador adequar a contratação às atividades empresariais.

A lei que introduziu a reforma trabalhista, à míngua de clareza quanto aos vários institutos que incorporou ao ordenamento jurídico, padece de boa técnica legislativa. Destaca-se, nesse sentido, que a novel legislação não faz separação entre jornada de trabalho intermitente e contrato intermitente, utilizando a mesma terminologia para categorias diversas.

A jornada de trabalho intermitente parte do conceito maior da jornada de trabalho, que transita em torno do aspecto temporal, sendo, conforme atesta Amauri Mascaro Nascimento, (2011), proporção do tempo de trabalho. Segundo o referido autor, a jornada compreende o tempo que o empregado efetivamente trabalhou, o tempo em que este fica à disposição do trabalhador e o tempo *in itinere*, ou seja, que

o empregado dispense para ir até o local de trabalho. Ainda segundo Nascimento, deve ser afastada a interpretação de que a jornada de trabalho compreende somente o período efetivamente trabalhado. O contrato de trabalho intermitente, não obstante, está cingido a esse último pensamento, ou seja, o empregado só é remunerado pelo tempo efetivamente trabalhado.

Em sentido estrito, entende-se como jornada de trabalho o tempo à disposição do empregador, ignorando o motivo e o período de trabalho. A seu turno, em sua acepção ampla, entende-se como jornada de trabalho os períodos também de deslocamentos para o labor, considerando-se tais períodos, outrossim, como de disposição do empregado ao empregador (CAVALCANTI, 2018, p. 16).

A intermitência da jornada de trabalho, conforme assinala Cavalcanti (2018), é característica de alguns contratos de trabalho.

É variável não somente a jornada de trabalho ao longo do dia laboral, mas também a quantidade de dias a serem trabalhados e, em algumas situações, em quais meses serão necessários o serviço (sazonalidade). O vínculo firmado no contrato bilateral é permanente, ou seja, continua a existir inclusive nos períodos de inatividade (CAVALCANTI, 2018, p. 16).

Note-se que o legislador, ao dispor no artigo 443, § 3º, da CLT que a prestação de serviços poderá ser determinada em horas, dias ou meses, conduz à compreensão de que o serviço será prestado no âmbito de uma jornada intermitente ou, também, refere-se aos contratos intermitentes propriamente ditos, cuja característica é a descontinuidade na prestação de serviços. Assim, a legislação comportaria, em tese, mais de uma modalidade de um mesmo contrato.

A insegurança trazida pelo legislador em razão do mau traquejo da norma enseja, mesmo que brevemente, a diferenciação entre os contratos de trabalho intermitente, de tempo parcial, por tempo determinado e temporário. As referidas modalidades contratuais, em um relance, guardam traços de semelhança, sobretudo por terem um elemento diferenciador em comum: o aspecto temporal.

#### **4.2. Contratos de trabalho intermitente, temporário, a tempo parcial e por tempo determinado**

A imprecisão da redação da Lei 13.467/2017 abre espaço a confusões entre as modalidades contratuais elencadas. Conforme assinalado por Alves (2019), a fim de delimitar a definição do contrato de trabalho intermitente, faz-se mister, então, conceituar o que ele não é. Em sua linha de pensamento, o autor supracitado traz diferenciações importantes entre modalidades contratuais que podem parecer semelhantes, mas possuem diferenças significativas.

O contrato de trabalho intermitente *não é um contrato a tempo parcial*. O contrato de trabalho a tempo parcial é modalidade de contratação atípica, marcado pela redução da jornada de trabalho e o pagamento do salário proporcional à jornada trabalhada. O artigo 58-A, da CLT, com redação dada pela Lei 13.467/2017, assevera que o contrato de trabalho a tempo parcial não poderá exceder trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares, ou, ainda, não poderá exceder vinte e seis horas semanais, com acréscimo de até seis horas semanais<sup>16</sup>. Há, portanto, diferenças marcantes entre o contrato de trabalho intermitente e o trabalho em regime parcial. Este possui jornada e horários delimitados, não havendo alternância entre períodos de continuidade e descontinuidade na prestação de serviços. Demais disso, não há imprevisão quanto à necessidade de prestação de serviços por parte do trabalhador.

De igual modo, o contrato de trabalho intermitente não é um *contrato de trabalho temporário*. O regime de contratação temporária está disposto na Lei 6.019/1974, com alterações promovidas pelas Leis 13.467/2017 e 13.429/2017. A lei que dispõe sobre o regime de contratação temporária traz, em seu artigo 2º, o seu conceito<sup>17</sup>. Vale salientar que a redação conferida à lei após o advento da Lei 13.429/2017 passou a prever o que seria a “demanda complementar de serviços”<sup>18</sup>.

No âmbito da contratação temporária, portanto, há a possibilidade de se caracterizar demanda complementar de serviços por fatores previsíveis e

---

<sup>16</sup> A redação anterior do artigo 58-A da CLT previa somente que o contrato de trabalho em regime parcial seria aquele que não excedesse a 25 (vinte e cinco) horas semanais.

<sup>17</sup> O artigo 2º, com redação dada pela Lei 13.429/2017, dispõe que “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 serviços”.

<sup>18</sup> Art. 2º, § 2º, Lei 13.429/2017: considera-se complementar a demanda de serviços que seja oriunda de fatores imprevisíveis ou, quando decorrente de fatores previsíveis, tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal.



imprevisíveis. Os fatores imprevisíveis estão fora do alcance da estima do empregador, de modo que, frente à conjuntura extraordinária, poderá recorrer à terceirização por meio da contratação em regime temporário<sup>19</sup>. A seu turno, há a possibilidade de atender a uma demanda complementar de serviços dentro de um espectro definido de previsibilidade, de modo que a empresa tomadora de serviços necessitará complementar o corpo de trabalhadores por meio da contratação em regime temporário. Segundo assevera Alves (2019), nessa modalidade o legislador anteviu a viabilidade de a demanda complementar ser previsível, mas intermitente.

Mais uma vez, o contrato de trabalho intermitente possui características discrepantes com aquelas que marcam o contrato de trabalho temporário. Primeiramente, porque o motivo motriz para a contratação em regime temporário é a “substituição provisória de pessoal ou a demanda complementar de serviços”, sendo ela previsível ou imprevisível. Não é possível observar, ainda, alternância na prestação de serviços no âmbito da contratação em regime temporário. Destaque-se, também, que a Lei 6.019/74 estabelece, em seu artigo 10, o prazo limite para o contrato temporário, qual seja, 6 (seis) meses, prorrogáveis por mais 90 (noventa) dias, podendo sofrer alterações por meio de instrumentos negociais coletivos. Por fim, destaca-se na relação trilateral no âmbito do contrato temporário, visto que a empresa tomadora de serviços lança mão de uma terceira, a prestadora, com quem o trabalhador terá vínculo empregatício; o trabalhador sob o regime intermitente presta seus serviços diretamente ao empregador, não havendo a intermediação por meio de uma empresa interposta.

Impende, ademais, ressaltar que o contrato de trabalho intermitente *não é um contrato por tempo determinado*. A CLT, em seu artigo 443, § 2º, elenca os requisitos específicos para a pactuação de um contrato de trabalho por tempo determinado. Em sua alínea “a”, o artigo supracitado aduz que a contratação por tempo determinado será válida quando a natureza ou a transitoriedade dos serviços prestados justificar o termo do contrato. A seu turno, a alínea “b” assinala que a

---

<sup>19</sup> Amauri Cesar Alves (2019) assinala, ainda, que é possível haver duas hipóteses para a demanda complementar de serviços, uma caracterizada por fatores imprevisíveis e outra por fatores previsíveis. Os fatores imprevisíveis são aqueles fora da alçada de conhecimento do empregador, que poderá se valer da mão de obra terceirizada para atender à demanda extraordinária. A seu turno, ressalta que os fatores previsíveis foram esperados pelo empregador, que contará com um número complementar de trabalhadores para atender à demanda.

validade da contratação por tempo determinado será condicionada, outrossim, a caso de atividades empresariais de caráter transitório. Por fim, em sua alínea “c”, o artigo menciona que o contrato por tempo determinado será válido em se tratando de contrato de experiência.

Em que pese tenha o legislador se furtado a delinear de forma clara o contrato de trabalho intermitente, vê-se que há claras distinções que deixam clara a sua dissemelhança em relação a outros regimes de contratação. Mais uma vez, a dificuldade em se esboçar uma definição concreta sobre o contrato mencionado revela, também, a má técnica legislativa e, também, fragilização das contratações típicas no cenário justrabalhista, abrindo espaço a contratos que trazem efeitos deletérios ao empregado.

Deste modo, marcado pela imprecisão quanto à sua conceituação, o contrato de trabalho intermitente insere no âmbito normativo trabalhista brasileiro uma modalidade de com nítida insegurança ao empregado, com notória vulneração a uma jornada de trabalho previsível.

#### **4.3. Violação ao direito fundamental à limitação da jornada de trabalho**

Conforme exposto no primeiro capítulo, a rede de proteção jurídica dada aos trabalhadores é consequência de intensas lutas por direitos ao longo dos anos, marcando uma série de paradigmas que culminaram na construção de uma base de direitos trabalhista alicerçada na dignidade do trabalhador. Nesse sentido, a Constituição Federal de 1988, inserta num contexto de Estado Democrático de Direito, resguarda, conforme acentuado por Lemos (2018, p. 164), “um plexo de direitos fundamentais que resguarda o patrimônio material e imaterial do trabalhador, construindo uma rede de proteção ao indivíduo que vive do trabalho”. Deste modo, os direitos fundamentais são subjacentes à personalidade do trabalhador, sendo vitais à garantia de um patamar civilizatório mínimo ao obreiro.

Os direitos fundamentais formam um núcleo essencial à Carta Maior, tanto o é que a própria Constituição Federal os protege de toda e qualquer tentativa de supressão — “não será objeto de deliberação, a proposta de emenda tendente a

abolir IV – os direitos e garantias individuais” —, dispondo limites formais e materiais ao poder constituinte reformador (artigo 60, § 4º, da Constituição Federal).

Como destaca Lemos (2018), a reforma trabalhista inaugura um tempo de patente desrespeito aos direitos consagrados pelo Texto Constitucional de 1988, ensejando, inclusive, ações que discutem a constitucionalidade de vários dispositivos inseridos na CLT por meio da Lei 13.467/2017 no âmbito do Supremo Tribunal Federal. A autora, com maestria, afirma que:

O teor das mudanças aprovadas pela referida lei atenta contra princípios fundamentais do Direito do Trabalho, notadamente o Princípio da Proteção, esvaziado por diversos dispositivos, que ignoram a desigualdade das partes inerente aos contratos de trabalho e a proibição de retrocesso social prevista no caput do art. 7.º, da Constituição Federal. O olhar neoliberal dos relatores da reforma resultou numa redação que distorceu todo o sistema de proteção legal trabalhista erigido ao longo do século XX, fruto da luta dos trabalhadores e da construção evolutiva de direitos alcançada pelo Estado Democrático de Direito (LEMOS, 2018, p. 165).

Dentro de um amplo plexo de vulnerações a direitos e garantias dos trabalhadores engendrados pela Lei 13.467/2017 está a ausência de uma garantia salarial mínima, conforme disposição do artigo 7º, incisos IV e VII, da Constituição Federal. Ademais, tem-se o não cumprimento de uma jornada de trabalho específica, uma vez que o empregado fica jungido à imprevisão da chamada do empregador.

A limitação da jornada de trabalho significa, para o trabalhador, o atendimento a uma necessidade de harmonização física e psicológica (GARCIA, 2018, p. 769), de modo que as horas destinadas ao labor devem ser harmonizadas com as horas destinadas ao descanso e, também, à família, corroborando, portanto, à concretização da dignidade da pessoa humana.

No plano nacional, a jornada de trabalho possui tratamento constitucional (artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal<sup>20</sup>) e infraconstitucional (artigo 57 e seguintes da CLT<sup>21</sup>). No cenário internacional, a jornada de trabalho possui tratamento dado pela Declaração Universal dos Direitos do Homem, a qual, em seu

---

<sup>20</sup> “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;”

<sup>21</sup> “Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.”

artigo XXIV, afirma que “todo homem tem direito a repouso e lazer, inclusive à limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas”, além de outros instrumentos internacionais, como a Convenção nº 1 sobre horas de trabalho em 1919, a qual limita a oito horas por dia e quarenta e oito horas semanais, sendo posteriormente substituída pela Convenção a respeito das quarenta horas semanais de 1935; além disso, tem-se o Pacto Internacional dos Direitos Econômico, Social e Cultura, que estabelece o limite de jornada de trabalho como condição de trabalho justa, além de outros instrumentos regionais de direitos humanos (CID, 2017, p. 60).

Logo, as legislações constitucional e infraconstitucional são assentes ao estabelecer uma jornada de 8 (oito) horas diárias, 44 (quarenta e quatro) semanais e 220 (duzentos e vinte) mensais, com as ressalvas das possibilidades dada pela legislação trabalhista de um sistema de compensação. Fundamentam, então, a limitação da jornada, aspectos de natureza psíquica e psicológica, eis que o labor em jornadas exorbitantes corrobora para o esgotamento físico e psicológico do empregado; aspectos de cunho físico, vez que o labor extenuante causa fadiga ao trabalhador, aumentando, inclusive, os riscos de acidente de trabalho; aspectos de natureza social, dada a necessidade de exercer outras atividades na comunidade em que está inserido o trabalhador; aspectos de natureza econômica, uma vez que as jornadas de trabalho extensas corroboram para o desemprego, em virtude de o empregador deixar de contratar outros empregados, exigindo trabalho somente daqueles que prestam serviços; e, por fim, aspectos de natureza humana, pois o trabalhador não pode ser exposto a jornadas que afetem a sua saúde, colocando risco à sua vida (GARCIA, 2018, p. 774).

Conforme delineado pela Lei 13.467/2017, a jornada de trabalho é amplamente flexibilizada no contrato de trabalho intermitente, constituindo violação certa ao direito fundamental à limitação da jornada de trabalho (artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal). No âmbito do contrato intermitente, a prestação de serviços não é contínua, de modo a ocorrer alternância entre os períodos de atividade e inatividade. Desta maneira, o empregado fica sob a esperança de ser chamado a trabalhar.

Veja-se que não há previsão, por parte do trabalhador, quanto ao horário de começo e fim de sua jornada. A espera pela chamada para trabalhar inviabiliza que

o empregado possa lograr outros planos pessoais, visto que fica “entregue a uma preocupação constante no aguardo para receber o comando e ir trabalhar” (SANTOS, 2018, p. 41). Nota-se, então, que a flexibilização promovida pela Lei 13.467/2017, ao trazer à CLT a regulamentação do trabalho intermitente, constitui um ônus imenso ao trabalhador, que se furtará de seguir seus planejamentos com o fito de ser chamado ao labor.

Na verdade, ao limitar o trabalho do empregado somente às necessidades do empregador, submetendo-o às vicissitudes da atividade empresarial é, de certo modo, compará-lo como mercadoria, objetificando-o, violando frontalmente a dignidade humana e o valor social do trabalho.

Nessa quadra, o Ministério Público do Trabalho se manifestou emitindo nota técnica, na qual aponta vários pontos controvertidos da redação da Lei 13.467/2017, admitindo, inclusive, a inconstitucionalidade do tratamento dado ao contrato de trabalho intermitente pela reforma trabalhista. Em sua nota, o órgão ministerial pontua que a vinculação da prestação de serviços à atividade da empresa acaba por equiparar o trabalhador enquanto parte dos insumos de produção, de modo que não haverá pagamento se o trabalhador não ficar à disposição<sup>22</sup>.

As razões expostas pelo Ministério Público do Trabalho trazem reflexões valiosas concernentes aos vários institutos transformados e inseridos na CLT pela Lei 13.467/2017, como o contrato de trabalho intermitente. O procurador-geral do trabalho, Ronaldo Curado Flery, ao subscrever o pedido de veto total ou parcial ao projeto de lei que ensejou a reforma, lançou mão de um cotejo entre as garantias e normas constitucionais e a redação da legislação reformista, apontando que grande parte das mudanças ocasionadas na CLT pela Lei 13.467/2017 afronta direitos e garantias centrais trabalhistas.

Portanto, a violação à limitação da jornada de trabalho revela ser imprescindível em um contexto de flexibilização e corrosão de uma rede de proteção obreira justtrabalhista. O manejo provocado pela Lei 13.467/2017 na jornada de trabalho aponta, claramente, para algumas conclusões. Em primeiro lugar, há uma ingerência maior na privacidade, isto é, no tempo de vida do trabalhador, devido,

---

<sup>22</sup> MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Pedido de Veto Total ou Parcial do Projeto de Lei da Câmara no 38/2017. Brasília: [s.n.], 2017, p. 42.

sobretudo, à ampliação da jornada. Aponta-se, também, a não consideração do tempo à disposição para fins remuneratórios como algo extremamente prejudicial ao empregado. A não consideração do tempo à disposição, a intensificação do trabalho dispendido e a inserção do tempo ao labor no aspecto privado do obreiro contribuem diretamente para a precarização das formas de trabalho (KREIN; KREIN, 2018, p. 89).

Segundo Krein e Krein (2018), a incerteza quanto à jornada de trabalho desencadeia não somente problemas quanto à saúde do trabalhador enquanto um único indivíduo, mas enseja também questões de saúde pública, uma vez que elasticidade dada à jornada propicia uma sociedade vulnerável a problemas psíquicos e físicos.

Além dos impactos físicos, a incerteza da jornada de trabalho desemboca no descontrole da própria rotina do trabalhador. Isso gera imediato impacto na organização de sua vida social, assim como na própria vida profissional, devido ao trabalho excessivo e à jornada imprevisível, dificultando a possibilidade de capacitação via cursos de aperfeiçoamento, treinamentos e acúmulo de novos conhecimentos (KREIN; KREIN, 2018, p. 90).

Com efeito, repise-se que o artigo 452-A, § 5º, da CLT, com redação dada pela Lei 13.467/2017, postula que “o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes”. Há, aqui, verdadeira tentativa do legislador de cindir o tempo de inatividade em que o trabalhador fica à disposição do empregador da jornada de trabalho. Veja-se, em contraponto, que a própria Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 4º, afirma que “considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada”.

Ora, o tempo à disposição do empregador, em que o obreiro esteja em inatividade à espera de ordens do empregador, é crucial à caracterização da jornada de trabalho. Nesse ponto, o texto reformista contraria tanto disposição da própria CLT quanto da Constituição Federal, ao desconsiderar o tempo à disposição enquanto jornada de trabalho. Nesse sentido, sendo a jornada de trabalho um direito fundamental do trabalhador, excluir o tempo à disposição do cômputo de tal período é ferir norma constitucional (STRECK, 2017).

Segundo aponta Streck (2017), a contabilização do tempo à disposição como jornada de trabalho, no âmbito do contrato de trabalho intermitente, se justifica tendo em vista que o trabalhador tem a sua liberdade mitigada para realizar seus afazeres, de modo que concentra a sua disponibilidade ao empregador.

A gama de direitos e garantias dos trabalhadores contidas na Constituição Federal indicam a relevância dada à limitação da jornada de trabalho como direito fundamental dos trabalhadores “de maneira a assegurar a efetividade do direito à saúde, ao descanso e ao convívio familiar, o respeito ao tempo livre do trabalho para desenvolvimento de um projeto de vida” (LEMOS, 2018, p. 179). Deste modo, a inserção do contrato de trabalho intermitente não coaduna com o direito fundamental à limitação da jornada de trabalho.

Ao fazer menção à doutrina de Mauricio Godinho Delgado, Lemos (2018) destaca que a Lei 13.467/2017 objetiva desestruturar o tempo à disposição do empregado ao empregador. Isso se justifica tendo em vista que o empregado, ao ser chamado a laborar, ficará sob subordinação direta ao empregador, sendo remunerado somente pelas horas de prestação de serviço. No entanto, quando da não execução de qualquer tarefa, o empregado ficará à disposição do empregador, mas, de forma nebulosa, não estará sob a sua subordinação direta, podendo, inclusive, firmar contrato de trabalho com outros empregadores.

A não consideração do tempo de espera pelo chamado à trabalhar no âmbito do contrato de trabalho intermitente contribui, indubitavelmente, para a objetificação do labor humano, desconsiderando o tratamento dado à dignidade do trabalho na seara constitucional brasileira (LEMOS, 2018, p. 187).

A intromissão na seara privada do trabalhador é notória, sobretudo porque ele, ao esperar pelo chamamento do patrão tentará remanejar os seus projetos e afazeres pessoais a fim de estar disponível ao labor quando a chamada ocorrer. Como essa modalidade contratual tem como alvo trabalhadores com pouca qualificação, a sujeição a situações precarizantes é de probabilidade considerável<sup>23</sup>.

---

<sup>23</sup> Conforme exposto por Cid (2017), muitas pessoas se sujeitam involuntariamente a contratos de trabalho que reduzem direitos trabalhistas. Segundo a autora, trabalhadores em situação de subemprego estão cumprindo jornadas de trabalho curtas de forma “involuntária”, dado que sua jornada é insuficiente se comparada a de um emprego alternativo. Um relatório confeccionado pela

Necessário reparar que o artigo 452-A, § 1º, da CLT, afirma 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 antecedência”. O acionamento do empregado a qualquer momento, então, irá compeli-lo a manter-se conectado (seja por meio de serviços de mensagens instantâneas ou outras redes sociais), de modo que a não resposta ao empregador após a chamada, no prazo de um dia útil, fará se presumir a recusa.

A inteira sujeição à espera pela chamada faz com que o trabalhador fique extremamente vulnerável, de modo a ocorrer a desconstrução da subordinação jurídica para abrir espaço a uma sujeição pessoal ao empregador. A demasiada flexibilização do tempo à disposição do empregado acaba por tornar inócua a última parte do parágrafo 5º do artigo 452-A, a qual proclama que o trabalhador poderá prestar serviços a outros contratantes nos períodos de inatividade, tendo em vista que “difícilmente o trabalhador em contrato intermitente conseguirá assumir compromissos com outro empregador, uma vez que deve estar disponível para responder às imprevisíveis solicitações do empregador nos períodos de inatividade.” (LEMOS, 2018, p. 188).

Peca o legislador, também, ao não estipular limites ao período de disponibilidade do empregado. Ressalte-se que tal período de espera imprevisível “faz frequentemente o tempo de trabalho avançar sobre o tempo de não-trabalho”, de modo a estimular a precarização do labor (SANTOS, 2018, p. 44).

Antes mesmo da emergência da Lei 13.467/2017, no cenário justralhista brasileiro, em uma tentativa de obstar a remuneração apenas pelas horas efetivamente trabalhadas, já se havia firmado entendimento quanto à nulidade das cláusulas jornada móvel e variada. O Ministério Público do Trabalho, em 2005, propôs uma ação civil pública em face de uma multinacional que havia adotado um regime de jornada móvel e variada — à época, não havia regulamentação do contrato de trabalho intermitente. No caso, a empresa franqueada contratava empregados para cumprir uma jornada variável entre 8 (oito) e 44 (quarenta e

---

Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 2009, concluiu que muitos trabalhadores em países em desenvolvimento, portanto, se sujeitam a trabalhos precários para que no futuro consigam um contrato de trabalho “pleno”.



quatro) horas semanais, tendo a remuneração sido vinculada ao tempo efetivamente trabalhado.

Em seus fundamentos, o Ministério Público do Trabalho consignou que a conduta da empresa não coadunava com o princípio da alteridade e com preceitos constitucionais, na medida em que violava os princípios da dignidade humana, da valorização do trabalho e do emprego, da justiça social e da subordinação da propriedade à sua função social (LEMOS, 2018, p. 190).

No caso, o Tribunal Superior do Trabalho<sup>24</sup>, ao analisar o recurso de revista interposto em face do acórdão do Tribunal Regional, reputou a adoção da cláusula de jornada móvel e variável impraticável em razão dos vários princípios e garantias constitucionais que asseguram a limitação da jornada e a percepção de salário mínimo<sup>25</sup>.

Não há como desconsiderar que os fundamentos lançados no acórdão proferido por aquela Corte não possam valer hoje. Em que pese haver o legislador regulamentado o contrato de trabalho intermitente, as razões que o tornam

<sup>24</sup> No âmbito do julgamento do RR-9891900-16.2005.5.09.0004.

<sup>25</sup> Na ocasião, a 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, consignou 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. Pergunta-se quais vantagens o trabalhador poderá auferir quando estiver na escala reduzida, exceto o fato de ele estar sem trabalhar e receber salário menor, pois, para desenvolver outra atividade remunerada ou para participar de cursos, atividades extracurriculares e outras afins, seria necessária programação antecipada, hipótese esta impossível, porquanto a disponibilidade semanal do empregado fica a critério do empregador, por ato imperativo da vontade deste. Portanto, a contratação efetivada pela reclamada na qual os trabalhadores ficam à disposição da empresa durante 44 horas semanais, embora esta possa utilizar-se de sua força laborativa por apenas 8 horas na semana, na medida de suas necessidades e diante do fato de que a fixação desta jornada fica, exclusivamente, a seu arbítrio, permite o entendimento de que existe a transferência do risco do empreendimento ao trabalhador. Se não bastasse, observa-se que a possibilidade de variação brusca de horários, inclusive com alternância de turnos diurnos para noturnos, o que também representa prejuízo incomensurável à rotina do trabalhador, e que faz descumprir a função social do contrato de trabalho firmado, não havendo sequer respeito à jornada estabelecida na escala, impossibilita ao empregado qualquer programação do seu tempo fora do trabalho. Por outro lado, também, existem consequências negativas relacionadas à variação salarial percebida pelo obreiro, na medida em que este não tem controle dos próprios ganhos e não pode planejar o seu orçamento. Ora, de que valem 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, se permitimos a continuidade da prática de contratação na forma proposta pela reclamada, da qual decorrem apenas benefícios para a contratante, em detrimento do trabalhador que labora em período incerto e percebe remuneração também incerta”. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%209891900-16.2005.5.09.0004&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAAKi5AAC&dataPublicacao=25/02/2011&locaPublicacao=DEJT&query=>

incompatível com todo o arcabouço protetivo trabalhista são as mesmas que rechaçaram a adoção da cláusula de jornada móvel e variada. O trabalhador que firmar contrato de trabalho intermitente terá que se sujeitar a ficar conectado aos meios de comunicação à espera de uma convocação. Há, então, uma instabilidade tormentosa, capaz de tolher a liberdade do obreiro, que não terá previsibilidade quanto ao próprio labor e à remuneração necessária ao atendimento de seu orçamento pessoal.

#### **4.4. Violação ao direito fundamental ao salário mínimo**

Viu-se que o contrato de trabalho intermitente, numa tentativa de atender aos anseios empresariais, mostrou-se como resposta que visa a auferir lucro com o menor gasto. Nessa quadra, o empregado só será chamado a trabalhar, como ordem imperativa de seu empregador, nos momentos que ele julgar pertinentes, os de maior demanda, provavelmente. O empregado, então, não terá previsibilidade quanto à sua jornada e, também, ficará sujeito a receber remuneração mensal inferior ao próprio salário mínimo.

Como uma das variadas garantias e direitos diretamente violados pela Lei 13.467/2017, mormente pela instituição do trabalho intermitente, está o direito ao salário mínimo. Como é cediço, o salário é a contraprestação decorrente do despendimento de força laboral, pago pelo empregador. A sua importância é tamanha que a própria Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso IV, assegura ao empregador:

“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 fim”.

Veja-se que a Constituição Federal, assegura o recebimento de salário com o fito de promover a preservação da dignidade humana enquanto um de seus fundamentos (artigo 1º, inciso III, da CF), além de elevá-lo ao espectro de direito fundamental de natureza social (GARCIA; SOUSA, 2018, p. 125). Além disso, o Texto Constitucional confirma a relevância do salário dada a sua natureza alimentar, nos ditames de seu artigo 100, § 1º.

A obtenção de salário recebe tratamento, também, em documentos internacionais, tais como a Declaração Universal de Direitos Humanos (1948), a qual garante a todo indivíduo, indistintamente, direito a igual remuneração por trabalho equivalente. Destaque-se, outrossim, que o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966), prevê que os Estados signatários deverão reconhecer o direitos de toda pessoa usufruir de condições de trabalho justas, as quais, sobretudo, garantam aos empregados o recebimento de remuneração que garanta “um salário equitativo e uma remuneração igual por um trabalho de igual valor, sem qualquer distinção (...); a existência decente para eles e suas famílias, em conformidade com as disposições do mencionado Pacto” (GARCIA; SOUSA, 2018, p. 125).

Diferentemente da previsão constitucional, o texto celetista canaliza o recebimento do salário-mínimo à satisfação das necessidades do obreiro — a Constituição Federal estende a importância do salário-mínimo ao atendimento das necessidades vitais do trabalhador e de sua família (JARDIM, 2011, p. 261). Veja-se que a CLT, em seu artigo 76, traz o conceito de salário-mínimo:

Art. 76 - Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte.

Antes da vigência da Lei 13.467/2017<sup>26</sup>, a remuneração recebia tratamento especial pela legislação, possuindo um capítulo específico no bojo da Consolidação das Leis do Trabalho. Os artigos 457 e seguintes traziam conteúdo específico para tratar da remuneração do obreiro no âmbito do contrato individual de trabalho. Integravam o salário do trabalhador, conforme anterior redação do artigo 457, § 1º, da CLT, “as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador”. Todavia, após as modificações promovidas pela reforma trabalhista, o artigo 457, § 1º, da CLT, passou a considerar como salário do

---

<sup>26</sup> A Lei 13.467/2017 passou a vigor a partir de 11 de novembro de 2017.

empregado, além da importância fixa estipulada, “as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador”<sup>27</sup>.

A par das modificações engendradas pela reforma no artigo 457, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho, é preciso considerar que tanto a Constituição Federal quanto a própria legislação Celetista partem de uma perspectiva do salário mínimo enquanto direito vital ao trabalhador, de modo que consagrou, inclusive, a sua irredutibilidade como um dos óbices aos anseios da classe empresária.

Não obstante, a instituição do contrato de trabalho intermitente desfaz essa lógica. O trabalhador receberá apenas a remuneração da hora trabalhada, deixando de perceber remuneração mensal previsível. A nova modalidade contratual rompe com a proposta da Constituição Federal, de garantia do salário mínimo do empregado a fim de satisfazer não só as suas necessidades, mas, também, as de sua família. Ao permitir que o trabalhador receba tão somente pelas horas efetivamente trabalhadas, há certa inversão do ônus da atividade empresarial, de modo “o trabalhador assalariado durante o tempo que permanece sem saber ao certo quanto irá receber no fim do mês, encontra-se impedido de executar planos para o futuro” (SANTOS, 2018, p. 51).

Salta aos olhos a possibilidade dada pela Lei 13.467/2017, ao instituir o contrato de trabalho intermitente, de deixar o empregado meses ao alvitre de ser chamado pelo empregador. Há patente omissão da legislação em estabelecer um prazo mínimo mensal de horas em que o empregado deveria trabalhar, garantindo-lhe, conseqüentemente, perceber um valor mínimo mensal. Contrariamente, a Lei 13.467/2017 não trouxe previsão em tal sentido, de modo que o trabalhador fica totalmente sujeito à remuneração decorrente das efetivas horas trabalhadas (SALES; OLIVEIRA, 2018, p. 77)<sup>28</sup>.

---

<sup>27</sup> A partir da reforma trabalhista, como se observa, as gratificações meramente espontâneas ou contratuais, mesmo que ajustadas ou pagas de forma habitual, que não possuam previsão legal ou que não sejam de função, deixaram de integrar o salário.

<sup>28</sup> No artigo “Trabalho Intermitente: entre inovação e a precarização”, Sales & Oliveira salientam que a proposta da Lei 13.467/2017, ao instituir o contrato de trabalho intermitente, abre espaço para que o empregado fique meses sem ser chamado pelo empregador e, portanto, abra espaço a uma contradição, tendo em vista que o trabalhador mesmo com contrato de trabalho vigente e amparado pela legislação trabalhista não recebe salário pelos meses que não trabalhar, em razão da não chamada por parte do empregador, o que rompe frontalmente com a proposta constitucional de proteção à remuneração mínima do empregado.

Com efeito, a lei assegura que se o trabalhador intermitente for acionado, aceitar a convocação e efetivamente prestar serviços, deverá receber a quantia equivalente ao tempo trabalhado<sup>29</sup>. Por outro lado, poderá ocorrer, também, de o empregado nunca ser chamado, porquanto a legislação reformista não traz nenhuma garantia nesse sentido (BROLIO, 2018, p. 122).

A restrição à percepção salarial aquém do mínimo mensal penaliza duplamente o trabalhador que avençar contrato de trabalho intermitente com o empregador. Isso porque não é desconhecido que o salário mínimo percebido por grande maioria dos empregados brasileiros, por si só, não é capaz de satisfazer as necessidades elencadas na própria Constituição Federal<sup>30</sup>. Sendo assim, ao permitir que o empregado receba salário menor que o mínimo estabelecido acarreta em redução da humanidade do obreiro, restringindo, inclusive, a sua subsistência.

A não percepção de uma quantia mensal previsível frustra planos do empregado, impossibilitando que ele tenha uma qualidade de vida aceitável. Além disso, a instituição do contrato de trabalho intermitente, por abrir espaço à remuneração variada, é incompatível com a proposta dignificante da Constituição Federal e a própria gênese protetiva do Direito do Trabalho.

Há, então, verdadeira inversão dos encargos da atividade empresarial. Deste modo, o empregado terá que suportar eventual diminuição da demanda dos negócios, não recebendo remuneração mínima para o seu sustento.

---

<sup>29</sup> Brolio (2018) constata que a instituição do contrato de trabalho intermitente acaba por dilacerar a característica da comutatividade do contrato de trabalho. Segundo o autor, os contratos comutativos são aqueles que não envolvem riscos a nenhuma das partes celebrantes, de modo que os contraentes já sabem previamente as prestações envolvidas no negócio jurídico avençado. Como na instituição do contrato de trabalho intermitente o trabalhador não sabe se será convocado, tampouco o empregador tem previsão da aceitação da chamada por parte do empregado, não há previsão quanto à prestação de serviços por parte do empregado ou do empregador. O autor conclui salientando que o contrato de trabalho intermitente brasileiro tem potencial a ser caracterizado como contrato aleatório, porquanto há incerteza se o trabalhador será convocado e, se o for, se aceitará a chamada ao labor.

<sup>30</sup> Quando da elaboração deste trabalho monográfico, o salário mínimo vigente no país era de R\$ 998,00 (novecentos e noventa e oito reais), conforme disposto no Decreto n. 9.661, de 1º de janeiro de 2019. Todavia, segundo estimativa do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), este valor, em abril de 2019, deveria ser de R\$ 4.385,75 (quatro mil, trezentos e oitenta e cinco reais e setenta e cinco centavos) para atender a todas as necessidades elencadas na Constituição Federal. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/analisecestabasica/salarioMinimo.html>. Acesso em: 30 de maio de 2019.

#### **4.5. A possibilidade de remuneração do tempo à disposição**

O tratamento dado pela Lei 13.467/2017 ao instituir o contrato de trabalho intermitente não permite a remuneração pelo tempo que o empregado fica à disposição do empregador, podendo ele, nos momentos de inatividade, firmar contratos com outros empregadores.

Conforme visto, tal tratamento além de constituir verdadeira insegurança ao trabalhador, frustra o seu direito fundamental ao salário mínimo, de modo que em ocasiões em que o trabalhador não for chamado, não será remunerado.

Alguns países que adotam modalidade contratual semelhante dão tratamentos diversos para o trabalhador, remunerando, em algumas hipóteses, o período de inatividade do empregado, minorando, então, os efeitos deletérios dessa espécie de contrato de trabalho.

Na Itália, por exemplo, o artigo 16 do Código de Trabalho Italiano estabelece que o trabalhador receberá um “subsídio de disponibilidade (indenização mensal de disponibilidade), não podendo apresentar recusas às convocações do empregador” (BROLIO, 2018, p. 68). A referida indenização mensal de disponibilidade é divisível em cotas horárias, firmadas por acordos coletivos e não poderá ser inferior ao montante fixado por decreto do Ministério do Trabalho e das Políticas Sociais.

Brolio (2018) atesta que na Espanha, a despeito de não haver previsão legislativa da remuneração do tempo à disposição do empregador, a matéria poderá ser objeto de negociações coletivas. Em Portugal, o artigo 160 do Código do Trabalho garante que, no período de inatividade, “o trabalhador tem direito a contraprestação em valor estabelecido em instrumento de regulamentação coletivo ou, em sua falta, de 20% da retribuição base” (BROLIO, 2018, p. 68).

No Brasil, o contrato de trabalho intermitente instituído pela reforma trabalhista é omissivo quanto ao recebimento de salário pelo empregado no período de inatividade, o que não coaduna com toda égide protetiva do Direito do Trabalho. A não previsão de recebimento de remuneração em caso de inatividade, mesmo estando à disposição do empregador, fere brutalmente o princípio da onerosidade e da alteridade, insertos na seara justrabalhista.

Conforme assinala Brolio (2018), o tempo à disposição, em regra, é remunerado (conforme estipula o artigo 4º, da CLT), de modo que, em algumas hipóteses, a remuneração pode ser relativizada. É o que ocorre, por exemplo, nos contratos de trabalho em que o pagamento de salário é por unidade de tempo ou unidade hora. Nesses casos, ao empregado é garantida uma remuneração mínima. A CLT ainda garante remuneração, ainda que nos períodos de inatividade, nos casos de sobreaviso e prontidão do ferroviário, conforme artigo 244, da CLT.

Portanto, ao não permitir uma remuneração mínima nos momentos de inatividade no contrato intermitente, há verdadeira ruptura da lógica constitucional de garantia da subsistência do empregado. Nessa linha de ideia, Brolio (2018, p. 70) atesta que “a possibilidade de falta de pagamento de salário, a um só tempo, fere de morte os princípios ventilados e coloca em xeque-mate a relação de emprego ostentada pela nossa CLT em relação ao contrato intermitente, diante da falta de onerosidade”.

#### **4.6. O desrespeito ao princípio da alteridade**

A relação empregatícia pressupõe a existência de elementos mínimos para a sua configuração. Destaque-se entre eles a subordinação, a pessoalidade, a onerosidade, a não eventualidade e, também, a alteridade.

Quanto aos elementos supracitados, a própria Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 2º, prescreve “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.

Portanto, prevalece o entendimento de que o empregador auferir os resultados provenientes do labor do trabalhador e, também, assume os riscos da atividade empresarial. É-lhe proibido, então, pela lógica disposta pela própria legislação celetista, transferir os riscos da atividade empresarial ao empregado.

Os elementos da relação de emprego reforçam a intenção protetiva do Direito do Trabalho. A desnaturação ou eventual afastamento de algum dos referidos elementos fragiliza a relação de emprego, revestindo-a com “uma feição puramente contratual, onde o trabalhador se torna o objeto mercantilizado pelas empresas”

(TEIXEIRA; GONÇALVES, 2017, p. 36). Como anteriormente discutido, a nova onda flexibilizatória rompe com a lógica protetiva trabalhista ao valer-se da mão de obra trabalhadora a custo mínimo, significando verdadeira precarização das formas de trabalho.

Nessa toada, Teixeira e Gonçalves (2017) assinalam que, nos últimos anos, o mercado de trabalho tem se mostrado como uma grande feira em que o trabalhador se submete a um ritmo de alta rotatividade e formas de trabalho precárias. Por tais aspectos, alguns elementos da relação de trabalho são postos à parte, tendo em vista que as novas formas de trabalho requerem a prestação de labor do empregado apenas por determinado período.

Ao regulamentar o contrato de trabalho intermitente, a Lei 13.467/2017 atacou flagrantemente a alteridade disposta no artigo 2º da CLT. Viu-se que nessa modalidade contratual, o empregador tem a faculdade de dispor da mão de obra do trabalhador de acordo com as necessidades empresariais. O esvaziamento da alteridade aqui é patente. Veja-se que ao submeter a prestação de serviços, à existência de determinada demanda para trabalhar, transfere-se para o empregado as vicissitudes da atividade econômica, de modo que somente haverá remuneração pelas horas que efetivamente o trabalhador laborar — se for chamado, é claro.

A inocuidade dada pela Lei 13.467/2017 à alteridade enquanto elemento fundante da relação empregatícia reforça a ideia de que a pretensão da reforma trabalhista foi de atender às demandas empresariais em detrimento dos trabalhadores. Objetivou a lei a inversão do sentido disposto na própria legislação celetista — da assunção dos riscos da atividade empresarial pelo empregador — ao atribuir a responsabilidade dos riscos da atividade econômica ao empregado, colocando sobre ele o manejo de sua subsistência dentro da lógica de um mercado de trabalho precarizante e flexibilizatório (TEIXEIRA; GONÇALVES, 2017, p. 38).

A despeito de ter emergido como uma alternativa ao tamanho desemprego que assola o país, o contrato de trabalho intermitente reforça o rompimento de uma rede protetiva trabalhista construída a fim de conceder ao trabalhador mínimas condições de trabalho. Não obstante, o legislador permite, com o contrato de trabalho intermitente, a exploração demasiada das formas de trabalho,



regulamentando modalidades de subemprego, elevando a desigualdade e a desvalorização do trabalho.

## **5. CAMINHOS PARA UMA INTERPRETAÇÃO DA REFORMA À LUZ DOS PRINCÍPIOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR**

Viu-se, até o momento, que o estudo sobre os institutos que protegem, do ponto de vista legal, o labor humano deve passar pelo crivo da Constituição Federal. Os direitos e garantias fundamentais constitucionalmente assegurados aos empregados são oriundos de embates e lutas travados ao longo dos tempos a fim de conquistar-lhes condições mínimas.

Tal percurso não é estritamente linear. Embora as lutas de trabalhadores signifiquem, majoritariamente, conquistas de direitos e garantias à classe obreira, há tempos em que, sob pressão da categoria econômica, tais direitos arduamente conquistados são flexibilizados ou tolhidos.

A Lei 13.467/2017, como se observou na segunda parte deste trabalho, soou como verdadeiro desmonte a uma série de direitos fundamentais assegurados aos trabalhadores. Como reflexo da adoção da denominada “reforma”, institui-se o contrato de trabalho intermitente, que dilapida frontalmente os direitos fundamentais ao salário mínimo e à limitação da jornada de trabalho, bem como significa verdadeira afronta às garantias constitucionais ao obreiro.

A reforma trabalhista exprime, portanto, verdadeira corrosão ao pacto constitucional que assegura uma posição dignificante ao trabalhador.

Com efeito, neste tempo de precarização das formas de trabalho, a solução a ser perseguida é a aproximação ao conjunto normativo que compõe o Direito do Trabalho e à própria Constituição Federal, que possui como um de seus fundamentos a preservação da dignidade da pessoa humana. Tais mecanismos devem pôr em relevo os direitos fundamentais dos trabalhadores, se mostrando como escape ao capitalismo desenfreado.

Conforme assinalado por Menezes (2002), a interpretação do Direito do Trabalho caminha ao lado da afirmação dos direitos fundamentais, de modo que o afastamento dessa condição esvazia o conteúdo dessa área, negando-lhe um conteúdo que lhe é inerente.

Deste modo, ao afirmar o conteúdo dignificante das normas que compõem toda a égide protetiva no campo do Direito do Trabalho, as quais servem como

instrumento para aproximar o trabalhador ao pacto constitucional, bem como garantir-lhe mínima proteção, é necessário “por em xeque a validade das normas jurídica que desatenda a esse pressuposto” (MENEZES, 2002, p. 213).

Nesse contexto, ao citar Souto Maior, Teixeira e Gonçalves atestam que a Constituição não abre espaço para que o Poder Executivo, por exemplo, lance mão de Medida Provisória para regulamentar relações de trabalho. A Constituição traz, em seu bojo, um conjunto de princípios e objetivos que dialogam entre si, a fim de dar concretude a um dos objetivos fundamentais da República, o da dignidade da pessoa humana. Todavia, um dos desafios da sociedade atual é pôr em prática tais objetivos.

A chave para o desenvolvimento econômico e social é a garantia dos direitos dos trabalhadores e não a criação de postos de trabalho precários (TEIXEIRA; GONÇALVES, 2017, p. 40). A justificativa do legislador para a reforma trabalhista, dentre outras, era a de modernizar as relações de trabalho. Neste sentido, ao instituir o contrato de trabalho intermitente no cenário justralhista brasileiro, o legislador justificou que a estimativa, a partir da criação da nova espécie contratual, era de gerar “catorze milhões de postos de trabalho formais em um espaço de dez anos”<sup>31</sup>.

Outrossim, sustenta o legislador no âmbito da exposição de motivos da reforma que a instituição permitirá a inserção, no mercado de trabalho, de jovens e estudantes, os quais “poderão adequar as respectivas jornadas de trabalho e de estudo da forma que lhes for mais favorável”.

Veja-se que as asserções do legislador destoam da realidade. Quanto à criação de novos postos de trabalho, o texto reformista até o momento não resultou na criação de empregos conforme prometido. Por outro lado, segundo pesquisa

---

<sup>31</sup> BRASIL. Congresso Nacional. Parecer ao Projeto de Lei 6.787, de 2016. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>>.

capitaneada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE), a taxa de desocupação alcançou a marca de 12,70% em março de 2019<sup>32</sup>.

Destarte, a efetivação dos ditames do Direito do Trabalho se mostra como saída a um contexto precarizante, sendo instrumento para concretizar as propostas dignificantes da Constituição Federal. Mais do que isso, a afirmação de direitos permite, a um só tempo, promover formas de trabalho justas e que assegurem condições mínimas aos trabalhadores e, conseqüentemente, faz crescer a taxa de emprego.

Biavaschi (2017), neste sentido, assegura que estudos realizados pela Organização Internacional do Trabalho em 2015 mostraram que a média de emprego cresceu em países que ampliaram os direitos trabalhistas<sup>33</sup>. Mostra-se, portanto, que a introdução da reforma trabalhista tem mostrado efeitos diversos daqueles que se pretendiam.

O advento da Lei 13.467/2017 trouxe, igualmente, debates doutrinários sobre a compatibilidade entre os vários institutos por ela criados e a Constituição Federal. A par de outros institutos, o contrato de trabalho intermitente desnatura os direitos fundamentais à limitação da jornada e ao salário mínimo. Tais ataques a normas e garantias estabelecidos na Constituição se traduzem como uma problemática ao direito do trabalho, desafiando alcançar caminhos de resistência e a reafirmação com o pacto constitucional (SANTOS, 2018, p. 60).

Uma das saídas encontradas é a interpretação das normas dispostas na Lei 13.467/2017 à luz da matriz constitucional vigente. Nesse contexto, é necessário abrir uma possibilidade de afirmação e reconhecimento da égide protetiva obreira, mantendo, de igual modo, a estrutura basilar constitucional<sup>34</sup>.

---

<sup>32</sup> BRAGON, Ranier. Reforma trabalhista não cria novas vagas e defensores culpam crise. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/05/reforma-trabalhista-nao-cria-novas-vagas-e-defensores-culpam-crise.shtml>>.

<sup>33</sup> Segundo Biavaschi (2017), estudo disponibilizado pela Universidade de Cambridge (2007), com informações de países que compõem a OCDE, obteve a conclusão de que não há evidências de que a flexibilização e a desregulamentação do mercado de trabalho e das regras trabalhistas afetem o nível de emprego.

<sup>34</sup> É importante mencionar que há algumas Ações Diretas de Inconstitucionalidade que discutem a compatibilidade do contrato de trabalho intermitente com a Constituição Federal, sendo elas: ADI 5.806/DF, ADI 5.826/DF, ADI 5.829/DF e ADI 5.950/DF. O Supremo Tribunal Federal, entretanto,

A obscuridade legislativa trazida pela reforma deve passar pelo crivo constitucional, a fim de que se possa criar caminhos interpretativos que permitam aos trabalhadores a garantia de seus direitos.

Neste sentir, a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra) realizou a 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, em outubro de 2017, a fim de estabelecer alguns parâmetros interpretativos de institutos que foram introduzidos pela Lei 13.467/2017 à CLT. Na ocasião, foram aprovados cento e vinte e cinco enunciados, os quais visam a servir como baliza aos juristas na aplicação dos ditames do texto reformista.

A associação, no enunciado 73, atesta, de plano, a inconstitucionalidade da modalidade de contrato de trabalho intermitente, sob a justificativa de violação aos artigo 7º, I e VII da Constituição Federal:

73. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE:  
INCONSTITUCIONALIDADE

É inconstitucional o regime de trabalho intermitente previsto no art. 443, § 3º, e art. 452-a da clt, por violação do art. 7º, I e VII da Constituição da República e por afrontar o direito fundamental do trabalhador aos limites de duração do trabalho, ao décimo terceiro salário e às férias remuneradas.

Os trabalhadores submetidos à modalidade de contrato de trabalho intermitente, deveras, ficam à mercê da chamada ao trabalho, não tendo garantia de remuneração mínima mensal, além de não possuírem limitação à jornada de trabalho. Com razão, portanto, a Anamatra ao apontar a inconstitucionalidade da referida modalidade de contratação, mormente por ferir frontalmente os aludidos preceitos constitucionais fundamentais.

Outro passo dado à compatibilização do contrato de modalidade intermitente aos ditames constitucionais é reconhecer que os trabalhadores a ele submetidos tenham um mínimo salarial garantido mensalmente. Neste sentido, a Anamatra, no enunciado 74, atesta que, para garantia de obediência ao preceito inserto no artigo 7º, inciso VII, da Constituição Federal, é necessário garantir ao obreiro uma remuneração mínima mensal, independente da quantidade de dias trabalhada:

74. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: SALÁRIO  
MÍNIMO

---

quando da elaboração deste trabalho, havia colocado em pauta o julgamento da ADI 5.826/DF no dia 12 de junho de 2019. Todavia, o processo foi concluso ao relator, pendente de voto.

A proteção jurídica do salário mínimo, consagrada no art. 7º, VII, da Constituição da República, alcança os trabalhadores em regime de trabalho intermitente, previsto nos arts. 443, § 3º, e 452-a da CLT, aos quais é também assegurado o direito à retribuição mínima mensal, independentemente da quantidade de dias em que for convocado para trabalhar, respeitado o salário mínimo profissional, o salário normativo, o salário convencional ou o piso regional.

O reconhecimento de uma remuneração mínima mensal é garantia constitucional. Conforme anteriormente discutido, a modalidade de contrato de trabalho intermitente não traz segurança ao obreiro quanto a uma remuneração mensal mínima, uma vez que fica vinculado à quantidade de horas efetivamente despendidas para o labor. Uma saída, então, à compatibilização dessa modalidade contratual aos ditames da Constituição Federal é, portanto, garantir ao empregado uma remuneração salarial mínima desvinculada da quantidade de horas efetivamente trabalhadas pelo obreiro.

Outra resposta é também reconhecer o período de inatividade como tempo à disposição do empregador, de modo a integrar a jornada de trabalho, como ocorre nas demais contratações no âmbito do Direito do Trabalho. Como se visualizou, a despeito de o empregado ficar à disposição do empregador, todo esse tempo não é contado como jornada de trabalho, até porque a legislação adicionou à CLT o artigo 452-A, § 5º, que traz regra proibitiva quanto à consideração do período de inatividade como parte integrante do tempo à disposição do empregador.

A Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, em seu enunciado 91, preconiza que o período de inatividade deve ser considerado como tempo à disposição:

**91. DIA E HORA INCERTOS PARA LABOR E RISCO EXCLUSIVO DO EMPREGADOR. TEMPO À DISPOSIÇÃO É DE EFETIVO SERVIÇO**

No contrato de trabalho intermitente, o período sem convocação pelo empregador é de tempo à sua disposição e deve ser remunerado como de efetivo serviço. Ônus das variações de demanda do empreendimento são exclusivos do empregador.

O enunciado supramencionado se alinha aos ditames do próprio texto celetista, que garante aos empregados que o ônus da atividade empresarial é do empregador. Viu-se que a Lei 13.467/2017 quis inverter essa lógica na modalidade de contrato intermitente, de modo que o empregado fique sempre à disposição do empregador, transferindo-lhe as contingências da atividade empresarial.

Ora, a demasiada flexibilização do tempo à disposição no bojo do contrato de trabalho intermitente precariza a relação empregatícia. A proposta dignificante da Constituição não se coaduna com os ditames de uma modalidade contratual que afasta o trabalhador de seus projetos de vida, deixando-o unicamente sujeito ao trabalho.

A interpretação sistemática das novas regras trazidas pela Lei 13.467/2017, considerando todo arcabouço principiológico que rege o Direito do Trabalho se mostra como um escape ao resgate de um patamar civilizatório mínimo no âmbito da contratação intermitente. Somente por meio de um olhar constitucional, atento ao valor dignificante do trabalho será possível compatibilizar algumas normas que foram introduzidas no corpo da Consolidação das Leis do Trabalho à Constituição Federal.

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A incorporação da modalidade de contrato de trabalho intermitente na seara trabalhista brasileira representa uma das facetas da onda flexibilizatória que assola o país. Viu-se que o trabalhador possui um arcabouço legal e constitucional que visa a protegê-lo no âmbito da assimétrica relação empregatícia.

Os partidários da Lei 13.467/2017 entendem que os direitos e garantias dos trabalhadores podem constituir óbices à modernização das relações empregatícias. Todavia, como foi possível observar, a flexibilização das formas de trabalho acaba por precarizar as condições de labor.

O contrato de trabalho intermitente é resultado dessa onda precarizante. Esse trabalho, então, teve como objetivo perquirir a compatibilidade dessa modalidade contratual aos direitos fundamentais à limitação da jornada de trabalho e ao salário mínimo.

Para tanto, a compreensão da dogmática dos direitos dos trabalhadores enquanto direitos fundamentais permitiu o reconhecimento de um plexo de garantias à classe obreira, salvaguardados pela Constituição Federal, que eleva como um de seus fundamentos a dignidade da pessoa humana, que está atrelada ao valor social do trabalho, que é reconhecido não mais como mera mercadoria, mas como instrumento de dignificação humana.

A segunda parte deste trabalho destacou o processo de dilapidação dos direitos e garantias dos trabalhadores a partir da emergência da reforma trabalhista (Lei 13.467/2017). Neste sentido, o estudo apontou que sob o discurso de adequação das relações de emprego à globalização do mercado de trabalho, a flexibilização toma espaço no cenário brasileiro. Assim, viu-se que a “reforma” empregada pela Lei 13.467/2017 nasce em um contexto político extremamente instável, de modo que aspirou o legislador, contrariamente à toda hermenêutica protetiva obreira, desregulamentar as relações emprego, ou seja, retirar a intervenção Estatal das relações empregatícias, ignorando a assimetria havida nas relações empregatícias.

Vários dos argumentos defensivos ao texto da reforma caem por terra ao ser observada a própria trajetória brasileira, que já passou por uma onda flexibilizatória



no limiar dos anos noventa. Na verdade, viu-se que a instituição da reforma trabalhista apresenta verdadeira tentativa de desconstituir o fundamento da seara trabalhista, trazendo impactos significantes à estrutura basilar de concretização de direitos, princípios e garantias próprios do Direito do Trabalho.

Embora se tenha editado a Lei 13.467/2017 para fins de amoldamento das relações empregatícias à nova realidade global, foi possível compreender que a demasiada flexibilização por ela engendrada não se projeta apenas na saúde, no lazer ou privacidade do empregado, mas, do mesmo modo, em sua vida. Nesse sentido, procurou-se elucidar que, no âmbito do contrato de trabalho intermitente, a espera para ser chamado pelo empregador impossibilita que o trabalhador possa ter uma delineação de seu projeto de vida, espraiando seus malefícios não só no âmbito do labor, mas, também, na vida do obreiro.

Durante o terceiro capítulo, foi possível adensar as discussões sobre o contrato de trabalho intermitente. Num primeiro momento, observou-se que a modalidade de contrato intermitente esvazia a previsibilidade contida no âmbito das contratações tidas como típicas e, portanto, acaba por minar a possibilidade de o empregado ter um projeto de vida, de modo que estará sempre acobertado pela incerteza de ser ou não chamado ao labor.

A pesquisa se amparou, além disso, na possibilidade de estabelecer uma conceituação ao contrato de trabalho intermitente, de modo a diferenciá-lo de outras modalidades de contratação. O cotejo com outras espécies de contratação proporcionou delinear melhor a natureza jurídica do contrato de trabalho intermitente, não obstante a má técnica legislativa.

Observou-se que a instituição do contrato de trabalho intermitente constitui uma nova maneira de sujeitar o empregado ao alvitre das demandas do mercado contingente. Assim, ao admitir jornadas com horários variados e flexíveis, acaba o empregado sendo impossibilitado de desempenhar seus projetos individuais, flexibilizando demasiadamente o seu tempo à disposição do empregador. Deste modo, a ampla desconfiguração da limitação da jornada de trabalho se torna incompatível com o direito fundamental que assegura ao empregado uma jornada limitada a oito horas diárias ou quarenta e quatro horas semanais.

Demais disso, demonstrou-se que a instituição da modalidade de contratação intermitente é, outrossim, incompatível com o direito fundamental ao recebimento de salário mínimo que permita ao empregado “atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social (...)”. A instituição do contrato de trabalho intermitente desfaz essa lógica. O trabalhador receberá apenas a remuneração da hora trabalhada, deixando de perceber remuneração mensal previsível, o que se revela claramente incompatível com a proposta constitucional.

Portanto, a partir de argumentos que demonstraram a frustração de direitos fundamentais dos trabalhadores que se sujeitarem à modalidade de contrato de trabalho intermitente, foi possível compreender que há, com a referida instituição, verdadeiro esvaziamento da alteridade no âmbito das relações empregatícias, uma vez que ao submeter a prestação de serviços à existência de determinada demanda para trabalhar, transfere-se para o empregado as vicissitudes da atividade econômica.

Por fim, durante o quarto capítulo, tentou-se eleger caminhos interpretativos para resgatar o trabalhador, mormente aquele inserido no âmbito da contratação intermitente, ao patamar civilizatório mínimo. A efetivação dos ditames do Direito do Trabalho se mostra como saída a um contexto precarizante, sendo instrumento para concretizar as propostas dignificantes da Constituição Federal.

Procurou-se estabelecer propostas de aproximação com os vieses protetivos constitucionais ao contrato de trabalho intermitente, de modo a permitir uma interpretação que garanta ao trabalhador intermitente a limitação de sua jornada e a percepção de remuneração não atrelada somente às horas efetivamente trabalhadas. Assim, é necessário estabelecer interpretações protetivas e comprometidas com a proposta constitucional de defesa dos direitos fundamentais do trabalho, de modo a possibilitar que o trabalhador em contrato de trabalho intermitente tenha os seus direitos fundamentais à limitação da jornada de trabalho e ao salário mínimo assegurados.

## 7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, Amauri Cesar. Trabalho Intermitente E Os Desafios Da Conceituação Jurídica. *Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, v. 8, n. 74, p. 54–73, 2019. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/150638>>.

ARAÚJO, Eduardo Marques Vieira. *O Direito do Trabalho Pós-Positivista: por uma teoria geral justralhista no contexto do neoconstitucionalismo*. 2012. Universidade Federal de Minas Gerais, 2012.

ARAUJO, Pedro Henrique Luz. *A virtualização do meio ambiente de trabalho e a proteção aos direitos fundamentais*. 2016. 1–61 f. Universidade de Brasília, 2016.

BARROS, Alice Monteiro. *Curso de Direito do Trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.

BEZERRA, Marília Soares. *O Direito do Trabalho e a preservação de sua fundamental tutela diante das tentativas de flexibilização: considerações sobre o caso dos trabalhadores do aplicativo Uber*. 2017. 1–80 f. Universidade de Brasília, 2017.

BIAVASCHI, Magda Barros. A reforma trabalhista no brasil de rosa: propostas que não criam empregos e reduzem direitos. *Rev. TST*, v. 83, n. 2, p. 195–203, 2017.

BOBBIO, Norberto. *A Era dos Direitos*. 9. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

BRASIL. Congresso Nacional. Parecer ao Projeto de Lei 6.787, de 2016. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>>. Acesso em 20 de junho de 2019.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em 8 de maio de 2019.

BRASIL. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em 15 de junho de 2019.

BROLIO, Raphael Jacob. *O contrato de trabalho intermitente brasileiro: a necessidade de regulação por meio da negociação coletiva*. 2018. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2018.

CARVALHO, Augusto César Leite De. *Direito do Trabalho: curso e discurso*. São Paulo: LTr, 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 14. ed. São Paulo: Método, 2017.

CAUPERS, João. *Os Direitos Fundamentais dos Trabalhadores e a Constituição*. Lisboa: Livraria ALMEDINA. Coimbra, 1985.

CAVALCANTI, Carla Carneiro. *Trabalho Intermitente: Análise Crítica à Luz das Atuais Mudanças no Cenário Trabalhista Brasileiro*. 2018. Universidade Federal do Ceará, 2018. Disponível em: <[www.repositorio.ufc.br/handle/riufc/33820](http://www.repositorio.ufc.br/handle/riufc/33820)>.

CID, Clarissa Felipe. Contrato de Trabalho Intermitente e a precarização do trabalho. *Revista Fórum Justiça do Trabalho*, n. 34, p. 57–66, 2017.

COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS UMANOS. Declaração Americana de Direitos e Deveres do Homem. Disponível em: [https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/b.Declaracao\\_Americana.htm](https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/b.Declaracao_Americana.htm). Acesso em: 01 de junho de 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. Constituição da República, Estado Democrático de Direito e Direito do Trabalho. *Revista de Direito do Trabalho*, n. 147, p. 93–121, 2012.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. Princípios constitucionais processuais. *Revista LTr*, v. 80, n. 4, p. 1159–1174, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017*. 2ª edição ed. São Paulo: LTr, 2018.

FOGAÇA, Vitor Hugo Bueno; VALENTE, Nara Luiza. A reforma trabalhista brasileira e a proibição constitucional de retrocesso social: uma análise preliminar à luz da principiologia laboral. *Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, v. 7, n. 67, p. 216–226, 2018. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/139850>>.

GALVÃO, Andréia *et al.* *Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista*. . Campinas: [s.n.], 2017. Disponível em: <<http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/06/Dossie-14set2017.pdf>>. Acesso em: 26 mar. 2019.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Manual de Direito do Trabalho*. 10. ed. Salvador: Editora JusPodivm, 2018.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa; SOUSA, Maíra Matsue Shimizu De. Salário e remuneração como direitos humanos e fundamentais na atual sociedade da informação: alterações decorrentes da reforma trabalhista. *Revista de Direito do Trabalho*, v. 44, n. 190, p. 123–136, 2018. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/143153>>.

JARDIM, Lícia Bonesi. Controle jurisdicional da política pública salarial: o judiciário e o direito fundamental ao salário mínimo digno. *Revista do Direito do Trabalho*, v. 37, n. 143, p. 257–274, 2011.

KREIN, José Darin; KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. *Revista de Sociologia da USP*, v. 30, n. 1, p. 77–104, 26 abr. 2018. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/ts/article/view/138082>>. Acesso em: 21 mar. 2019.

LEDUR, José Felipe. Barreiras Constitucionais à Erosão dos Direitos dos Trabalhadores e a Reforma Trabalhista. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região*, v. 21, n. 2, p. 53–78, 2017. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/121690>>.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2018. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788553600601>>.

LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro. *O dano existencial nas relações de trabalho intermitentes: reflexões na perspectiva do direito fundamental ao trabalho digno*. 2018. 1–318 f. Universidade de Brasília, 2018. Disponível em: <[https://www.uam.es/gruposinv/meva/publicaciones\\_jesus/capitulos\\_espanyol\\_jesus/2005\\_motivacion\\_para\\_el\\_aprendizaje\\_Perspectiva\\_alumnos.pdf%0Ahttps://www.researchgate.net/profile/Juan\\_Aparicio7/publication/253571379\\_Los\\_estudios\\_sobre\\_el\\_cambio\\_conceptual\\_](https://www.uam.es/gruposinv/meva/publicaciones_jesus/capitulos_espanyol_jesus/2005_motivacion_para_el_aprendizaje_Perspectiva_alumnos.pdf%0Ahttps://www.researchgate.net/profile/Juan_Aparicio7/publication/253571379_Los_estudios_sobre_el_cambio_conceptual_)>.

LENZA, Pedro. *Direito Constitucional Esquematizado*. 20. ed. re ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

LORA, Ilse Marcelina Bernardi. A Reforma Trabalhista à Luz dos Direitos Fundamentais. p. 105–118, 2017.

MAEDA, Patrícia. *A era dos Zero Direitos: trabalho decente, terceirização e contrato zero-hora*. 1. ed. São Paulo: LTr, 2017.

MEIRELES, Ana Cristina Costa; MEIRELES, Edilton. *A Intangibilidade dos Direitos Trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2009.

MENDES, Gilmar Ferreira;; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet; *Curso de Direito Constitucional*. 11. ed. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MENEZES, Mauro de Azevedo. *Constituição e Reforma Trabalhista no Brasil: interpretação na perspectiva dos direitos fundamentais*. 2002. 255 f. Universidade Federal do Pernambuco, 2002. Disponível em: <<https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/4847>>.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, Diandra Rodrigues. Abordagem sobre a reforma trabalhista: aspectos jurídicos da flexibilização e desregulamentação da legislação laboral no Brasil. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, v. 64, n. 97, p. 107–125, 2017.

NERI, Marcelo; CAMARGO, José Márcio; REIS, Maurício Cortez. *Texto Para Discussão Nº 743 Mercado De Trabalho Nos Anos 90: Fatos Estilizados E Interpretações* \*. Rio de Janeiro: [s.n.], 2000. Disponível em: <[http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td\\_0743.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_0743.pdf)>.

NETO, Beltramelli. A Reforma Trabalhista e o Retrocesso na Proteção Jurídica da Saúde e Segurança no Trabalho: notas críticas sobre jornada e outros dispositivos alusivos ao meio ambiente laboral. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, n. 51, p. 183–202, 2017.

OLIVEIRA, Marcos Paulo da Silva; TEODORO, Maria Cecília Máximo. A contrarreforma trabalhista e o trabalho intermitente. *Revista da Faculdade de Direito da UFRGS*, v. Especial, n. 39, p. 175–191, 2018. Disponível em: <<https://seer.ufrgs.br/revfacdir/article/view/77450>>.

ONU. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Disponível em <[http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/por.pdf](http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf)>. Acesso em 09 de junho de 2019.

SALES, Alan Jorge Pinheiro; OLIVEIRA, Débora da Silva De. Trabalho intermitente: entre a inovação e a precarização. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região*, v. 22, n. 2, p. 73–84, 2018.

SANTOS, Pamella Luro. *Trabalho Intermitente: uma análise à luz do direito fundamental ao trabalho digno*. 2018. Universidade de Brasília, 2018.

SARLET, Ingo Wolfgang. *Curso de direito constitucional*. [S.l: s.n.]. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788553172719>>. , 2017

SCHNEIDER, Natasha. *O Contrato de Trabalho Intermitente no Direito Português e a Introdução desta Modalidade Contratual no Direito Brasileiro Através da Lei 13.467/2017*. 2017. 1–188 f. Universidade de Lisboa, 2017.

SENNET, Richard. *A corrosão do caráter: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. 18. ed. Rio de Janeiro: Record, 1999.

SILVA, Homero Batista Mateus Da. *Comentários à Reforma Trabalhista*. 1. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

SILVA, José Afonso Da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. São Paulo: Malheiros Editores, 2002.

SILVA, Leda Maria Messias Da. DANO MORAL: DIREITOS DA PERSONALIDADE E O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR. *Revista Jurídica Cesumar*, v. 4, n. 1, p.

55–62, 2004. Disponível em:  
<<http://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/revjuridica/article/view/362/426>>.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Sem uma seção especial de justiça para a “reforma” trabalhista. *Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, v. 6, n. 61, p. 182–189, 2017.

STRECK, Lenio Luiz. *Reforma trabalhista – contrato intermitente é inconstitucional*. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2017-dez-04/streck-reforma-trabalhista-contrato-intermitente-inconstitucional>>. Acesso em: 27 maio 2019.

TEIXEIRA, Érica Fernandes; GONÇALVES, Nicolle Wagner da Silva. Afrontas ao Pacto Constitucional: O Trabalho Intermitente Regulamentado e a Flagrante Afronta aos Direitos Trabalhistas no Brasil. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região*, v. 21, n. 2, p. 31–42, 2017.

WANDERLEY, Maria do Perpetuo Socorro. A Dignidade Da Pessoa Humana nas Relações de Trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, v. 75, n. 3, p. 106–115, 2009.