

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
FACULDADE NACIONAL DE DIREITO**

**CONTRATO ZERO HORA: IMPACTOS E CONSEQUÊNCIAS DO CONTRATO DE
TRABALHO INTERMITENTE**

JEAN ALMEIDA NICACIO DA SILVA

**Rio de Janeiro
2018**

JEAN ALMEIDA NICACIO DA SILVA

**CONTRATO ZERO HORA: IMPACTOS E CONSEQUÊNCIAS DO CONTRATO DE
TRABALHO INTERMITENTE**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da Faculdade Nacional de Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da Professora Dra. Daniele Grabrich Gueiros.

**Rio de Janeiro
2018**

CIP - Catalogação na Publicação

S586c SILVA, Jean Almeida Nicacio da
Contrato zero hora: impactos e consequências do contrato de trabalho intermitente / Jean Almeida Nicacio da SILVA. -- Rio de Janeiro, 2018.
60 f.

Orientadora: Daniele Gabrich Gueiros.
Trabalho de conclusão de curso (graduação) - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade de Direito, Bacharel em Direito, 2018.

1. Contrato de Trabalho. 2. Contrato Intermitente. 3. Precarização do Trabalho. 4. Valorização social do Trabalho. I. Gueiros, Daniele Gabrich, orient. II. Título.

Elaborado pelo Sistema de Geração Automática da UFRJ com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

JEAN ALMEIDA NICACIO DA SILVA

**CONTRATO ZERO HORA: IMPACTOS E CONSEQUÊNCIAS DO CONTRATO DE
TRABALHO INTERMITENTE**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da Faculdade Nacional de Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da Professora Dra. Daniele Gabrich Gueiros.

Data da aprovação: ___/___/___

Banca examinadora:

Orientadora

Membro da Banca

Membro da Banca

**Rio de Janeiro
2018**

AGRADECIMENTOS

A minha mãe, meu eterno alicerce, e a meu pai que me guia do céu;

A minha família, por ter possibilitado que eu me tornasse quem sou;

A minha orientadora Daniele Gabrich pelo exemplo, pelo suporte e atenção durante toda a graduação;

Ao Gabriel, meu grande amigo de longa data;

A Iasmim, Nathalia, Laila e Humberto por serem meu suporte nos últimos 18 meses;

Aos Desviados da Nacional, que se tornaram minha família e meu amparo durante todo meu tempo de graduação;

A todos os meus amigos que me proporcionaram a felicidade neste caminho até aqui;

A todos que contribuíram para o meu crescimento como profissional e humano;

Muito obrigado.

RESUMO

SILVA, J. CONTRATO ZERO HORA: impactos e consequências do contrato de trabalho intermitente nas relações jurídicas de trabalho brasileiras.

O presente trabalho visa abordar a nova modalidade de contrato de trabalho estipulada pela Lei nº 13.467/2017, o contrato de trabalho intermitente, com as consequências das alterações legislativas nas relações existentes, ressaltando as consequências jurídicas e sociais do tema abordado. Pretende-se abordar o tema especialmente em dois aspectos. No aspecto jurídico ver-se-á a construção legislativa, o conceito e a execução do referido contrato de trabalho, destacando-se, ainda, lacunas de acordo com a ausência de regulamentação do contrato de trabalho intermitente. No aspecto socioeconômico ver-se-á a motivação da criação e manutenção dos institutos, as relações entre o Direito e a Economia, o histórico que consubstanciou as alterações legislativas, as normas e garantias constitucionais envolvendo a ordem econômica e a manutenção do emprego, com a consequente discussão acerca das condições contemporâneas de trabalho. Buscar-se-á fomentar as discussões acerca do tema, procurando esclarecer eventuais óbices jurídicos, bem como analisar brevemente certas dificuldades jurídicas e sociais existentes.

Palavras-chave: Contrato de Trabalho; Contrato Intermitente; Valorização social do Trabalho; Ordem Econômica; Precarização do Trabalho;

ABSTRACT

SILVA, J. ZERO-HOUR CONTRACT: impacts and consequences of the intermittent employment contract in Brazilian legal labor relations.

The present work has the finality to approach a new modality of employment contract ruled by the Law n° 13.467/2017, the intermittent work employment agreement, with the consequences of the legislative changes in the existent labor relationships, highlighting the legal and social consequences of the theme discussed. The idea is to approach the theme especially in two aspects. In the legal aspect we will see the legislative project, the concept and the implementation of the referred employment contract, highlighting the regulatory omissions with respect to the intermittent work employment agreement. In the socioeconomic aspect we will see the motivation of the creation and maintenance of the institutes, the relations between the Law and the Economy, which constituted legislative changes, constitutional rules and guarantees involving the economic order and the maintenance of employment, with the consequent discussion about contemporary working conditions. It will seek to instigate discussions on the subject, seeking to clarify possible legal obstacles, as well as briefly analyze certain legal and social difficulties.

Keywords: Labor Contract; Intermittent Agreement; Social valorization of Work; Economic Order; Precariousness of Work;

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade
CC	Código Civil
CF	Constituição Federal
CF/98	Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
OIT	Organização Internacional do Trabalho
STF	Supremo Tribunal Federal
STJ	Superior Tribunal de Justiça
TST	Tribunal Superior do Trabalho
TRT	Tribunal Regional do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
Capítulo 1: DIREITO DO TRABALHO E ECONOMIA: DA ANÁLISE NECESSÁRIA DA ESTRUTURA SOCIOECONOMICA DA RELAÇÃO JURÍDICA DE TRABALHO	14
1.1 A relação entre o Direito Económico e o Direito do Trabalho: a Ordem Económica fundada na Valorização do Trabalho e na Livre Iniciativa	14
1.2. Da função social da Empresa	Erro! Indicador não definido.
Capítulo 2: DO CONTRATO DE TRABALHO CONTEMPORÂNEO: UMA VISÃO ACERCA DA HIPOSSUFICIÊNCIA DO EMPREGADO	Erro! Indicador não definido.
2.1. Da Precaridade do Trabalho	27
2.2. Da proteção à hipossuficiência: o princípio protetivo e alterações legislativas com o advento da Lei 13.467/2017	31
Capítulo 3. CONTRATO ZERO HORA: IMPACTOS E CONSEQUÊNCIAS DO CONTRATO INTERMITENTE	35
3.1. Do conceito, caracterização e execução do Contrato Intermitente	36
3.2. Das Arguições de Inconstitucionalidade em face do Contrato Intermitente	43
3.3. Análise do Contrato Intermitente em Portugal	49
3.4 Considerações críticas ao Contrato Intermitente	52
CONCLUSÃO	55
BIBLIOGRAFIA:	58

INTRODUÇÃO

Um novo momento político-econômico foi instaurando no cenário internacional e nacional em 2008 com a explosão da crise econômica que assolou diversos governos, acarretando em diversas ações tomadas pelos Estados com anseio de retenção da recessão que assolou os países a partir de então. O desemprego tornou-se uma das maiores consequências do referido cenário político, econômico e social, no qual a flexibilização de direitos, privatizações e medidas de ajustes fiscais tornaram-se matéria obrigatória nas medidas de ação dos governos mundiais.

O relatório do primeiro trimestre de 2018 elaborado pelo IBGE, divulgado em abril de 2018, delimitou que o número de desempregados no Brasil alcançou 13,7 milhões de pessoas no primeiro trimestre do ano de 2018. De igual modo, o contingente de trabalhadores com carteira assinada caiu 1,2% em relação ao último trimestre de 2018, denotando uma redução de 408 mil pessoas, e alcançando 32,9 milhões de trabalhadores, o menor número desde 2012.

Diversos governos e autoridades se utilizam da austeridade neste cenário, justificando-a como principal meio e amparo para gerar empregos e estabilizar as relações socioeconômicas. As recentes mudanças nas relações de trabalho brasileiras, decorrentes de mudanças legislativas, e consubstanciadas por decisões proferidas por Turmas do Tribunal Superior do Trabalho, traz a necessidade de uma análise sobre quais são os direitos já efetivamente garantidos para os trabalhadores, com o anseio de delimitarem-se eventuais alterações necessárias para que estes trabalhadores tenham amplo acesso às garantias de seus direitos.

A flexibilização dos direitos trabalhistas surge neste cenário como principal forma de reparação do desequilíbrio socioeconômico vivenciado pelos Estados, sendo destacada e defendida como saída para a modernização das relações e superação das barreiras que impedem o crescimento econômico e, por conseguinte, a manutenção e geração de empregos nos Estados.

Contudo, o avanço deste modelo de reparação e estabilização socioeconômica destoa do equilíbrio necessário nas relações de trabalho. Parte-se do pressuposto da desconstrução da ideia de desequilíbrio em relação ao empregador, enfraquecendo-se o princípio da proteção ao trabalhador, uma vez que se consideram pares equilibrados os sujeitos do contrato de trabalho, em detrimento de diversas garantias dos trabalhadores.

A atual conjuntura sociopolítica do país tornou possível a aprovação e advento da Lei 13.467/2017, de alcunha “Reforma Trabalhista”, a qual incluiu nas relações jurídicas a terceirização para as atividades fins, o plano de demissão voluntária, o teletrabalho, o contrato de trabalho intermitente, dentre outros.

O tema ganha relevância quando se busca observar a devida garantia dos direitos e deveres esculpidos na legislação trabalhista, nos instrumentos de negociação coletiva e na Constituição Federal, sendo evidente a necessidade da análise pormenorizada do tema, eis que se tem constatado a possibilidade de conflitos e supressões de eventuais garantias e direitos adquiridos para as partes hipossuficientes, como, por exemplo, a realização do pagamento ser ao fim de cada turno de trabalho, na modalidade intermitente, possibilitando eventuais supressões e conflitos.

Alguns países se utilizam dos modelos de contrato de trabalho estabelecidos pela legislação nacional e a Lei 13.467/2017, como, por exemplo, o Reino Unido, no qual o chamado “contrato zero hora” é aplicado nas relações de trabalho.

A ideia de modernização das leis gerando mais empregos, movendo a economia, que acarretaram nas alterações legislativas, não possui qualquer saciamento dos reais anseios do cenário socioeconômico, servindo apenas como difusor de um cenário catastrófico da classe trabalhadora, no qual se especula o aumento do desamparo e desemprego, atraindo-se, assim, a confirmação da aplicabilidade dos projetos que supostamente garantam o emprego e a estabilidade socioeconômica.

Considerando-se as recentes mudanças nas relações, sejam as decorrentes dos adventos legislativos, ou ainda, decisões que possam ser proferidas por Turmas do Tribunal Superior do Trabalho e Supremo Tribunal Federal, que, de forma reiterada, tornam-se orientações aos demais Tribunais subsidiários, considerando a existência de Ações Diretas para discussão do tema junto aos tribunais superiores, faz-se necessária uma análise sobre quais são os direitos já efetivamente garantidos para os trabalhadores, bem como buscar-se a delimitação de eventuais alterações necessárias para que estes trabalhadores tenham amplo acesso às garantias de seus direitos, em especial ao princípio da proteção ao trabalhador.

Resta evidente que o aumento da produtividade, consubstanciado pela tecnologia da linha de produção e forma de utilização da força de trabalho, é o principal objetivo da figura do empregador, corroborando e intensificando a reestruturação da linha de produção e a flexibilização e precarização das relações de trabalho e contratos de trabalho.

Com o presente trabalho, questionam-se quais são, efetivamente, os impactos da efetivação do contrato de trabalho em relações no Direito do Trabalho contemporâneo, avaliando-se como as alterações legislativas, econômicas e sociais se relacionam com o Direito do Trabalho, questionando quais são as garantias e direitos fundamentais a serem observados, diante de eventuais violações ou inobservâncias.

A análise dos contratos intermitentes de trabalho (“contrato zero hora”) pode contribuir para compreender o papel das empresas na busca do pleno emprego a partir do controle das modalidades de exercício do labor, contraprestação e manutenção das relações de trabalho.

O referido contrato de trabalho demonstra uma evidente possibilidade dos empregadores alterarem de forma completa a realidade laborativa de seus empregados, reduzindo o número de trabalhadores fixos e estáveis, alterando de forma bruta a concepção de jornada de trabalho e da noção de salário, abrindo uma evidente precariedade quanto à relação pessoal e subordinada mantida entre as partes, em especial no âmbito nacional, em que os já precários contratos de trabalho tornam-se deveras impessoal.

A descontinuidade alegada na modalidade intermitente torna-se um eufemismo para o disfarce acerca do conceito de tempo de trabalho elencado no artigo 4^a da CLT, trazendo insegurança jurídica na relação contratual em face do empregado.

Capítulo 1: DIREITO DO TRABALHO E ECONOMIA: DA ANÁLISE NECESSÁRIA DA ESTRUTURA SOCIOECONOMICA DA RELAÇÃO JURÍDICA DE TRABALHO

1.1 A relação entre o Direito Econômico e o Direito do Trabalho: a Ordem Econômica fundada na Valorização do Trabalho e na Livre Iniciativa

A realidade de uma ordem econômica ocasiona a ideia da regulação da Economia pelo Direito. Conforme leciona Eros Grau (2002, p.13), a relação do Direito e da Economia é impossível de ser rompida já que as relações econômicas necessitam da regulação jurídica para se reproduzirem:

“as relações de produção, quaisquer que sejam elas, não se podem reproduzir sem a forma do direito, o direito é instância de um todo complexo – a estrutura social global – instância no entanto dotada de eficácia própria, que se manifesta no bojo de uma relação de causalidade estrutural, resultante de interação dela (instância jurídica) com as demais instâncias desse todo complexo”.

A alteração da relação de produção moderna com as relações feudais torna necessária a existência de uma forma de organização política, a qual torne estruturalmente distintos o domínio político e o domínio econômico. Tal distanciamento torna-se fundamental para o capitalismo, eis que ao possuir a troca de mercadorias como característica, não exerce a apreensão dos bens pela posse bruta ou pela força física, ou ainda, da força de trabalho, necessitando da intermediação do Estado. Conforme leciona Mascaro (MASCARO, 2013, p. 18)¹, o aparato estatal é garantidor da mercadoria, da propriedade privada e dos vínculos jurídicos de exploração que jungem o capital e o trabalho.

Assim dispõe MASCARO (2013, p. 114):

“Na melhor leitura das teorias da regulação – bem como na melhor leitura do marxismo a respeito de base e superestrutura-, a relação entre regime de acumulação e modo de regulação não é nem a junção de elementos indiferentes entre si nem a super posição de dois iguais. Trata-se de uma coexistência estrutural que revela um determinado grau de articulação entre seus termos.”

¹ MASCARO, Alysson Leandro. Estado e forma política. São Paulo: Boitempo, 2013

Diversas mudanças típicas de uma sociedade capitalista ocorreram no histórico da manutenção do referido sistema, especialmente no modo de regulação e regime de acumulação. O regime de acumulação tratou-se de uma acumulação intensiva, com produção e consumo de massa, alavancando-se em avanço tecnológico, buscando estabilidade do crescimento, com controle monetário e cambial, com empreendedorismo do Estado, para construção de infraestrutura à atividade econômica e com criação de rede de proteção social (MASCARO, 2013, p. 121).

Contudo, diante de uma profunda recessão que assolou o cenário político e socioeconômico mundial, houve uma ruptura com o modelo mencionado, surgindo a ideia do neoliberalismo como uma alternativa da condução econômica.

Para ANDERSON (1995, p. 10)², tem-se como neoliberalismo:

“O remédio, então, era claro: manter um Estado forte, sim, em sua capacidade de romper o poder dos sindicatos e no controle do dinheiro, mas parco em todos os gastos sociais e nas intervenções econômicas. A estabilidade monetária deveria ser a meta suprema de qualquer governo. Para isso seria necessária uma disciplina orçamentária, com a contenção dos gastos com bem-estar, e a restauração da taxa “natural” de desemprego, ou seja, a criação de um exército de reserva de trabalho para quebrar os sindicatos. Ademais, reformas fiscais eram imprescindíveis, para incentivar os agentes econômicos. Em outras palavras, isso significava reduções de impostos sobre os rendimentos mais altos e sobre as rendas. Desta forma, uma nova e saudável desigualdade iria voltar a dinamizar as economias avançadas, então às voltas com uma estagflação, resultado direto dos legados combinados de Keynes e de Beveridge, ou seja, a intervenção anticíclica e a redistribuição social, as quais haviam tão desastrosamente deformado o curso normal da acumulação e do livre mercado.”

O modelo pós-Fordista é resultante de uma série de políticas de transformação das condições econômicas e sociais, do encontro de diversas condições de estruturas e relações sociais que concentraram as construções sociais a época, que se movimentaram sob essa lógica. Ter essa novo fenômeno como resultado de opções políticas e ideológicas torna possível compreender a relação entre Economia e Direito, torna possível entender que “o neoliberalismo

² ANDERSON, Perry. Balanço do neoliberalismo. Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o Estado democrático. Rio de Janeiro: Paz e Terra (1995): 9-23.

não é uma política dos capitais contra os Estados, é uma política dos capitais passando pelos Estados.” (MASCARO, p. 124, 2013)

O conceito de ordem econômica, segundo Vital Moreira, possui como primeiro sentido de utilização o modo de ser empírico de uma determinada economia concreta, de fato e sem conteúdo normativo ou valorativo. A segunda utilização designa o conjunto de todas as normas (ou regras de conduta), qualquer que seja sua natureza (jurídica, religiosa, moral etc.), que dizem respeito à regulação do comportamento dos sujeitos econômicos. Por fim, a terceira acepção aduz à ordem jurídica da economia. (1973, p. 67-71, apud GRAU, 2002, p. 55-56)

O conceito da ordem econômica enquanto parcela da ordem jurídica, ou seja, no sentido do dever ser, é tido como “conjunto de normas que define, institucionalmente, um determinado modo de produção econômica [...] o conjunto de normas que institucionaliza uma determinada ordem econômica (mundo do ser)” (GRAU, 2002, p. 61)

Neste sentido, leciona Vital Moreira acerca da constituição econômica:

“o conjunto de preceitos e instituições jurídicas que, garantindo os elementos definidores de um determinado sistema econômico, instituem uma determinada forma de organização e funcionamento da economia e constituem, por isso mesmo, uma determinada ordem econômica; ou de outro modo, aquelas normas ou instituições jurídicas que, dentro de um determinado sistema e forma econômica, que (sic) garantem e (ou) instauram, realizam uma determinada ordem econômica concreta”. (1974, p. 35, apud GRAU, 2002, p. 61)

Tal fenômeno se aproxima do conceito de modelo de regulação, uma vez que tais conceitos não se propõem a uma abrupta ruptura como modo de produção capitalista, estão comprometidos com a finalidade de preservação desse modelo econômico ainda que caracterizados como intervencionista.

Instituída através de norma constitucional vigente, a ordem econômica, consubstanciada pelo artigo 170 da Constituição Federal de 1988, delimita como finalidade assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social. Observa-se, então, a criação de

dispositivos com objetivo de regulamento da vida econômica da Constituição. Neste sentido, leciona MOREIRA³:

É essa a ideia que parece ganhar confirmação quando se tenha em conta o que, nesse aspecto, separa as novas constituições em relação às oitocentistas. Em primeira análise, o que as distingue é desde logo a assunção, nas constituições modernas, do econômico como material constitucionalizável e a atribuição a ele de um ‘quadro de ordem’, isto é, a sua estruturação jurídica mais ou menos sistemática, abrangendo todos os domínios do econômico. (MOREIRA, 1979, p.90)

Contudo, a equiparação feita pelo dispositivo Constitucional acerca dos fundamentos “*da valorização social do trabalho*” e “*da livre iniciativa*”, com fins de fundamentar e consubstanciar a existência da ordem econômica que direciona a estrutura socioeconômica pós-Constituição de 1988, corrobora o questionamento em face da igualdade promovida por ambos os fundamentos do artigo 1º da Constituição.

Os defensores da irrestrita liberdade empresarial adotam em seus discursos o fundamento da livre iniciativa para erradicar quaisquer intervenções estatais que visem a restrição da atuação de agentes econômicos. Todavia, da simples leitura dos dispositivos constitucionais, culminados com a aplicabilidade das normas, extrai-se a ausência da capacidade de liberdade de atuação econômica do referido princípio.

Eros Grau leciona que a livre iniciativa se originou no art. 7º do decreto d'Allarde 1791, no qual foi determinado que todo e qualquer indivíduo teria liberdade para realização de qualquer negócio e profissão, havendo, contudo, a necessidade de elaboração de uma “patente”, com a exigência de taxas e submissão a regulamentos de polícia. (GRAU, p. 245, 2002)

Percebe-se que a liberdade também alcança ao trabalho, sendo corolária da valorização do trabalho e do trabalho livre. (GRAU, p. 248, 2002)

³ MOREIRA, Vital. Economia e Constituição. Coimbra: Limitada, 1979.

Nesta esteira, pontua-se a atuação do princípio da função social da empresa, o qual oferece uma limitação na atuação dos sujeitos econômicos, ao expressar e denotar que a empresa tem como fim proporcionar benefícios para todos os envolvidos com a atividade (empresários, sócios de sociedades empresárias, empregados, colaboradores e consumidores). (FRAZÃO, 2014).

A função social da empresa delimita expressamente que os interesses das sociedades empresárias não são os únicos a possuírem proteção. Os interesses dos empresários possuem garantia de proteção jurídica igualmente aos demais sujeitos das relações jurídicas, como os empregados e o poder público. (FRAZÃO, 2014, p. 535)

Extrai-se a figura essencial do trabalho na política econômica, uma vez que a proteção do trabalho não se limita ao rol previsto no art. 7º da Constituição, mas se resguarda também na caracterização e literalidade da função social da propriedade do princípio da livre iniciativa, não se restringindo aos tradicionais arames do Direito do Trabalho, mas surgindo como uma das características centrais do Direito Econômico. O trabalho irá assumir posição em relação aos fatos de geração de emprego ou desemprego (SIVOLELLA, 2014, p. 85), caracterizando-se, assim, como fato econômico.

O trabalho é compreendido como “um direito natural e um dever social do homem, que por ele deve ter acesso no engaste social e deste não mais se desprender” (SOUZA, 1995) na esfera da extensão do Direito Econômico em face do Direito do trabalho.

1.2. Da Função Social da Empresa

A “função social” aparece de forma concisa na legislação pátria. Dentre os dispositivos que possuem a “função social” na sua essência e regulamento, pode-se arrolar a título de exemplificação o artigo 421 do Código Civil e o artigo 116 da Lei 6.404/76, *verbis*:

Art. 421. A liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato.

----X----

Art. 116. Entende-se por acionista controlador a pessoa, natural ou jurídica, ou o grupo de pessoas vinculadas por acordo de voto, ou sob controle comum, que:

- a) é titular de direitos de sócio que lhe assegurem, de modo permanente, a maioria dos votos nas deliberações da assembléia-geral e o poder de eleger a maioria dos administradores da companhia; e
- b) usa efetivamente seu poder para dirigir as atividades sociais e orientar o funcionamento dos órgãos da companhia.

Nos dois artigos supratranscritos não há de forma literal a expressão “função social”. Todavia, os elementos ensejadores da função social se destacam, eis que se imputa à liberdade de contratar – não havendo aqui qualquer distinção de contrato – e ao controle do acionista no uso efetivo de seu poder a observância a “função social”.

Leciona Fábio Ulhôa Coelho acerca da “função social da empresa”:

Cumpra sua função social a empresa que gera empregos, tributos e riqueza, contribui para o desenvolvimento econômico, social e cultural da comunidade em que atua, de sua região ou do país, adota práticas empresariais sustentáveis visando à proteção do meio ambiente e ao respeito aos direitos dos consumidores. Se sua atuação é consentânea com estes objetivos, e se desenvolve com estrita obediência às leis a que se encontra sujeita, a empresa está cumprindo sua função social; isto é, os bens de produção reunidos pelo empresário na organização do estabelecimento empresarial estão tendo o emprego determinado pela Constituição Federal. (COELHO, 2012, p. 81)

Neste sentido, entende-se que o desenvolvimento da atividade empresarial acarreta em uma evidente movimentação na economia, com efeitos diretos ou indiretos no cotidiano de uma cadeia de sujeitos, sejam efeitos patrimoniais ou não, sendo pessoas físicas, jurídicas, do setor privado ou público. Nesta esteira, Fábio Ulhoa Coelho salienta:

É útil a imagem de três círculos em torno da empresa – a exemplo das elipses representantes dos movimentos dos planetas ao redor do Sol. No círculo mais próximo

ao centro, estão representados os interesses dos empresários; mas não somente os deles, como também os dos sócios da sociedade empresária, investidores estratégicos, acionistas do bloco de controle e, nas companhias com elevado nível de dispersão acionária, os dos administradores graduados. No segundo círculo, o mediano, representam-se os interesses dos bystanders: os dos trabalhadores (voltados à preservação de seus empregos e melhoria no salário e nas condições de trabalho), dos consumidores (que precisam ou querem os produtos ou serviços fornecidos pela empresa), do fisco (cuja arrecadação aumenta em relação direta com o desenvolvimento da atividade econômica), dos fornecedores de insumo (empresas satélites, muitas delas exploradas por micro, pequenos e médios empresários), dos investidores não sofisticados no mercado de capitais (se a empresa é explorada por companhia aberta) e dos vizinhos dos estabelecimentos empresariais (normalmente, beneficiados com a valorização do entorno). No terceiro círculo, o mais extenso, são representados os interesses metaindividuais coletivos ou difusos da coletividade, ou seja, o de todos os brasileiros (favorecidos, em caso de plena eficácia dos princípios de direito comercial, pelo decorrente barateamento geral dos preços), e a economia local, regional, nacional e global (com o desenvolvimento, que, afinal, é a soma dos desenvolvimentos das respectivas empresas). (COELHO, 2012, p. 107)

Da análise do desenvolvimento da atividade empresarial, em consonância com a função social a ela estipulada, chega-se a elucidação de dois pontos dicotômicos no debate teórico sobre a relação de uma empresa com a externalidade.

Leciona Boaventura, Cardoso, Silva e Silva (2009)⁴ acerca da dicotomia da Teoria da Firma e a Teoria dos *Stakeholders*. A primeira, originada no século XVIII, conceitua que gerentes devem direcionar suas decisões visando o aumento do valor da companhia em longo prazo (Jensen, 2001)⁵. A Teoria dos *Stakeholders*, esta mais recente, dispõe que a empresa deverá gerir e executar suas ações coordenando o interesse de diversos sujeitos e públicos interessados.

⁴ Boaventura, J. M. G., Cardoso, F. R., Silva, E. S., & Silva, R. S. Teoria dos stakeholders e teoria da firma: Um estudo sobre a hierarquização das funções-objetivo em empresas brasileiras. Revista Brasileira de Gestão de Negócios, v 11, 2009.

⁵ Jensen, M. C., (2001). Value maximization, stakeholder theory and the corporate objective function. European Financial Management, 7 (3), 297-317.

A Teoria dos *Shareholders* – antônima a teoria mais recente supramencionada – se desenvolve no sentido de que a empresa deve guiar suas atenções e atividades no desenvolvimento do objeto social, tendo em vista que a principal função da empresa para os adeptos da referida teoria é a geração de lucro. A função social da empresa seria natural dos desdobramentos da atividade empresarial, como por exemplo, com o pagamento de impostos e geração de empregos.

Um exemplo de aplicabilidade da referida teoria na prática e na legislação pátria se encontra disposto no artigo 116 da Lei 6.404/76. Neste sentido, lecionam José Luiz Bulhões Pedreira e Alfredo Lamy Filho⁶:

“Tais deveres não comprovam, entretanto, a natureza institucional, mas decorrem da função social da companhia empresária: na economia de mercado, o empresário, individual ou coletivo, exerce a função fundamental para o funcionamento do sistema econômico de organizar, dirigir e expandir a empresa, criadora dos bens econômicos que satisfazem às necessidades da sociedade. Na LSA, o fim da companhia empresária, como o de qualquer sociedade, é auferir lucros a serem distribuídos a seus acionistas mediante criação e direção de empresa que exerce a atividade que constitui o objeto social da companhia. O acionista, enquanto desempenha função de membro da Assembléia Geral, tem o dever legal de exercer o direito de voto no interesse da companhia (art. 115), e a lei somente prescreve o dever de ter em conta outros interesses (o interesse geral, a função social da companhia, de trabalhadores e da comunidade em que atua a empresa) aos administradores e ao acionista controlador (que é o administrador supremo da companhia), porque são estes que, ao dirigir e representar a companhia e a empresa, devem agir no interesse da companhia, mas levando em consideração também estes outros interesses.” (PEDREIRA; LAMY FILHO, 2009, p. 89)

⁶ FILHO, Alfredo; PEDREIRA, José Luiz Bulhões. Estrutura da Companhia. In: LAMY FILHO, Alfredo; PEDREIRA, José Luiz Bulhões (Org.) Direito das Companhias. Rio de Janeiro: Forense. Volume I, 2009, p. 775-859.

A Teoria dos *Stakeholders* compreende que a função social da empresa é exercida na governabilidade e execução das atividades empresariais voltadas para os interesses de todos os sujeitos influenciados pelo desenvolvimento da rede empresarial.

Ana Frazão de Azevedo Lopes⁷ leciona que a empresa deverá buscar a distribuição da riqueza decorrente de sua atividade no exercício de sua função social:

“A função social não tem, portanto, a finalidade de aniquilar as liberdades e os direitos dos empresários nem de tornar a empresa um simples meio para os fins da sociedade, até porque isto implicaria a violação da dignidade dos empresários. O objetivo da função social é o de mostrar o compromisso e as responsabilidades sociais da empresa, reinserindo a solidariedade social na atividade econômica. (...) Ocorre que esses compromissos não são atingidos quando a empresa se restringe a não prejudicar os consumidores e os demais cidadãos. Já se viu que o cumprimento da função social, no seu aspecto positivo, não diz respeito apenas à ausência de prejuízos; mais do que isso, exige a existência de benefícios sociais. (...) Para efeitos da função social da empresa, o que verdadeiramente importa é a distribuição social dos benefícios econômicos, a fim de proporcionar a todos uma existência digna.” (LOPES, 2006, p. 281)

Em ambas as teorias constata-se uma ligação direta com um dos principais objetos do presente trabalho. A *função social da empresa* está diretamente ligada a um dos princípios da ordem econômica que encontra fulcro no artigo 170, VIII da Constituição Federal, a busca do pleno emprego, assim elencada:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

I a VII – Omissis;

VIII - busca do pleno emprego;

⁷ LOPES, Ana Frazão de Azevedo. *Empresa e Propriedade – função social e abuso de poder econômico*. São Paulo: Quartier Latin, 2006.

O comando constitucional torna dos sujeitos econômicos vinculados duplamente, a uma por objetivar questão particular a ser alcançada, a duas por legitimar as ações. Notadamente, ao delinear a necessidade do empenho das atividades empresarias no alcance do “*pleno emprego*”, constata-se a ausência da naturalidade do empenho do sistema econômico no exercício e alcance do disposto na norma constitucional. O conceito de “*pleno emprego*” se relaciona ao pensamento delineador do sistema econômico, conforme leciona Anita Kon⁸:

“De um modo geral, pleno emprego pode significar que em determinado momento a população economicamente ativa realiza o volume de atividade máxima que é capaz de realizar e pode dizer-se que o pleno emprego se traduz numa situação em que todo o indivíduo que se apresenta no mercado de trabalho a procura de ocupação a encontra. O conceito de pleno emprego, em economia, tem como base uma situação em que não existe qualquer forma de desperdício, seja do capital ou do trabalho. O pleno emprego significa a utilização da capacidade máxima de produção de uma sociedade e, evidentemente, deve ser utilizada para elevar a qualidade de vida da população.” (KON, 2012, p. 7)

Na esteira do pensamento econômico acerca do pleno emprego, podem ser encontradas divergências teóricas no alcance. Inspirando pensamentos neoliberais, a teoria neoclássica entende o pleno emprego como o equilíbrio entre a oferta e a demanda dos fatores de produção. Neste sentido de equilíbrio, ter-se-ia a igualdade entre a demanda do trabalho e a oferta de trabalho, havendo a ocorrência do desemprego de forma friccional. O desemprego ocorreria então de forma voluntária, dos obreiros que se recusem a laborar em troca do salário de equilíbrio.

Todavia, divergindo dessa interpretação neoclássica, se encontra Keynes, respondendo ao fenômeno mencionado com a ideia de que o ciclo econômico não é autorregulado. Para Keynes, o ciclo econômico é determinado pelo “espírito animal” dos empresários. Neste sentido, leciona:

⁸ KON, Anita. Pleno emprego no Brasil: interpretando os conceitos e indicadores. Revista Economia & Tecnologia, Curitiba, UFPR, v. 8, n. 2, p. 5-22, abr-jun. 2012

“que os salários não são os determinantes do emprego e que a rigidez dos salários não pode ser a responsável pelo desemprego involuntário, assim como a flexibilidade dos mesmos não garante a automaticidade da economia à posição de pleno emprego, o que quer dizer que a posição “normal” de uma economia capitalista corresponde ao ponto em que prevalece o equilíbrio com desemprego involuntário (Keynes, 1983, cap. 19). Dessa forma, considera a incapacidade do sistema capitalista conseguir empregar todos os que querem trabalhar, pois pode acontecer situações na economia em que há um excesso de poupança, em relação ao investimento, e conseqüentemente a demanda efetiva se mantém abaixo da oferta, tendo como resultado uma situação de redução do emprego até um ponto de equilíbrio em que a poupança e o investimento se igualem” (KON, p.8, 2012)

A constituição inspira-se nos modelos Keynesianos relacionados ao emprego pleno, principalmente colocando a “busca do pleno emprego” como princípio da ordem econômica. O referido princípio é relacionado com os demais por ser essencial para a existência digna dos sujeitos, tratando-se de uma garantia para trabalhadores, uma vez que está relacionado ao princípio da valorização do trabalho humano, refletindo o disposto no art. 6º, caput, da Constituição Federal – efeitos do direito social ao trabalho. (GRAU, 2002, p. 283)

A função social da propriedade possui relação estrita com a busca do pleno emprego, uma vez que direcionada aos bens de produção tem poderes de exigir dos donos do meio de produção obrigações para fins de atendimento aos interesses sociais. Com isso, a função social da empresa se direciona para a geração e manutenção de empregos. “A propriedade dotada de função social obriga o proprietário ou titular do poder de controle sobre ela ao exercício desse direito-função (poder-dever), até para que se esteja a realizar o pleno emprego” (GRAU, 2002, p. 283)

Leciona Fábio Ulhoa Coelho sobre o mandamento da função social da empresa:

“Cumpra sua função social a empresa que gera empregos, tributos e riqueza, contribui para o desenvolvimento econômico, social e cultural da comunidade em que atua, de sua região ou do país, adota práticas empresariais sustentáveis visando à proteção do meio ambiente e ao respeito aos direitos dos consumidores. Se sua atuação é consentânea com estes objetivos, e se desenvolve com estrita obediência às leis a que se encontra sujeita, a empresa está cumprindo sua função social; isto é, os bens de produção reunidos pelo empresário na organização do estabelecimento empresarial estão tendo o emprego determinado pela Constituição Federal.” (COELHO, 2012, p. 81)

Laís Abramo (2010, p. 152)⁹ conceitua o trabalho decente da seguinte maneira:

A noção de Trabalho Decente integra as dimensões quantitativa e qualitativa do emprego. Ela propõe não apenas medidas dirigidas à geração de postos de trabalho e ao enfrentamento do desemprego, mas também à superação de formas de trabalho que geram renda insuficiente para que os indivíduos e suas famílias superem a situação de pobreza ou se baseiam em atividades insalubres, perigosas, inseguras e/ou degradantes. Afirma a necessidade de que o emprego esteja também associado à proteção social e aos direitos do trabalho, entre eles os de representação, associação, organização sindical e negociação coletiva.

Propondo medidas dirigidas à geração de postos de trabalho e ao enfrentamento do desemprego, é de extrema importância considerar o “*trabalho decente*” enquanto parte da função social da empresa em gerar empregos. O compromisso social da empresa na geração de empregos, baseado na valorização do trabalho, é alcançado no momento em que a partir deste compromisso se alcança a distribuição da riqueza. Nesse sentido, leciona Ana Frazão de Azevedo Lopes¹⁰:

Ocorre que esses compromissos não são atingidos quando a empresa se restringe a não prejudicar os consumidores e os demais cidadãos. Já se viu que o cumprimento da função social, no seu aspecto positivo, não diz respeito apenas à ausência de prejuízos; mais do que isso, exige a existência de benefícios sociais.

(...)

Para efeitos da função social da empresa, o que verdadeiramente importa é a distribuição social dos benefícios econômicos, a fim de proporcionar a todos uma existência digna. (2006, p. 281)

Consoante a imposição da função social da propriedade para geração de empregos, propiciando a existência digna dos trabalhadores, considerando ainda o conceito de “trabalho decente”, não cabe à arbitrariedade dos empresários a violação ao comando constitucional para promoção da redução da qualidade laborativa, tampouco modificação dos adentros em favor

⁹ ABRAMO, Laís. Trabalho decente: o itinerário de uma proposta. Revista Bahia análise & dados, Salvador, v. 20, p. 151-17, n. 2/3, jul./set. 2010.

¹⁰ LOPES, Ana Frazão de Azevedo. Empresa e Propriedade – função social e abuso de poder econômico. São Paulo: Quartier Latin, 2006.

dos trabalhadores. Alterar de forma maléfica a relação laboral constitui afronta aos preceitos inerentes a função social da empresa.

CAPÍTULO 2: DO CONTRATO DE TRABALHO CONTEMPORÂNEO: UMA VISÃO ACERCA DA HIPOSSUFICIÊNCIA DO EMPREGADO

2.1. Da Precariedade do Trabalho

O conceito de "precariedade laboral" vem se definindo e tornando-se discussão em todo mundo desde o fim dos anos 80, como por exemplo, na obra de Pierre Bourdieu (1993) in "La Misère du monde", Paris, Seuil. Contudo, a noção do trabalho precário não é a mesma em todos os países. Conforme discorre Florence Lefresne¹¹, no Reino Unido existe a noção de "*bad jobs*" e "*good jobs*", nos quais os "*bad jobs*" ou "*dead end jobs*", assim considerados os empregos sem perspectiva, possuem uma maior probabilidade de serem ocupados por mulheres, jovens, minorias étnicas ou sujeitos sem qualificação. Trata-se do mesmo conceito, todavia, visto através de uma concepção distinta.

Tem-se que nas sociedades modernas o trabalho assume a forma de um labor retribuído monetariamente, feito em decorrência das demandas de serviços ou bens de outros sujeitos, em face da forte divisão social do trabalho e expansão das relações econômicas. O trabalho assume também a forma específica de um "trabalho assalariado", exercido no âmbito da relação de compra e venda da força de trabalho (Marx, 1983).

Segundo Marx e Engels (1984)¹² em sua premissa materialista, o ser humano só pode existir se puder garantir as condições de sua própria sobrevivência individual e coletiva. Para viver, é preciso, antes de qualquer coisa, comer, beber, vestir-se, habitar, proteger-se.

Para Marx, essas relações sociais de exploração e dominação, baseadas em uma divisão social do trabalho que implica a produção e o acesso desigual à riqueza socialmente produzida, engendram uma consequência fundamental: a alienação do trabalho e do

¹¹ LEFRESNE, Florence (2006), "Le modèle britannique permet -il de créer des emplois?", in Michel Husson (dir.), Travail flexible, salariés jetables, pp. 78 -88

¹² MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. A ideologia alemã. São Paulo: Hucitec, 1984. 142p.

trabalhador. Essa alienação se expressa na luta e na tensão pelo controle do próprio processo de trabalho e, principalmente, na usurpação dos saberes dos operários, esvaziando-se os conteúdos do trabalho, simplificando-se e tornando rotineiras as tarefas, com o nítido intuito de causar precariedade e sofrimento do trabalhador em relação ao conteúdo de seu trabalho.

A alienação caracteriza-se através da instrumentalização do labor e do obreiro, similar a um processo de desumanização, uma vez que estes se transformam em meios para os fins que não se acomodam ao próprio controle. Objetifica-se o sujeito que produz os objetos que o dominam.

Neste sentido, Marx (2004, p. 80)¹³ leciona que o trabalhador se torna tanto mais pobre quanto mais riqueza produz, quanto mais a sua produção aumenta em poder e extensão. Segundo o autor, o trabalhador se torna uma mercadoria tão mais barata na medida em que mais mercadoria cria. Com a valorização do mundo das coisas (Sachenwelt) aumenta em proporção direta a desvalorização do mundo dos homens (Menschenwelt). Marx conclui ainda que o trabalho não produz somente mercadorias, mas também produz a si mesmo e ao trabalhador como uma mercadoria, e isto na medida em que produz, de fato, mercadorias em geral.

Há de se falar que a alienação é também da atividade que não pertence ao trabalhador, uma pura exteriorização, tendo em vista que o trabalhador não se reconhece. Não se trabalha para si próprio. Segundo Marx (2004, p. 82-83):

Primeiro, que o trabalho é externo (äusserlich) ao trabalhador, isto é, não pertence ao seu ser, que ele não se afirma, portanto, em seu trabalho, mas nega-se nele, que não se sente bem, mas infeliz, que não desenvolve nenhuma energia física e espiritual livre, mas mortifica sua physis e arruína o seu espírito. O trabalhador só se sente, por conseguinte e em primeiro lugar, junto a si [quando] fora do trabalho e fora de si [quando] no trabalho. Está em casa quando não trabalha e, quando trabalha, não está em casa. O seu trabalho não é, portanto, voluntário, mas forçado, trabalho obrigatório. O trabalho não é, por isso, a satisfação de uma carência, mas somente um meio para satisfazer necessidades fora dele. Sua estranheza (Fremdheit) evidencia-se aqui [de forma] tão pura que, tão logo inexista coerção física ou outra qualquer, foge-se do trabalho como de uma peste. O trabalho externo, o trabalho no qual o homem se exterioriza, é um trabalho de autossacrifício, de mortificação. Finalmente, a

¹³ MARX, Karl. Manuscritos econômico-filosóficos. São Paulo: Boitempo, 2004. 176 p.

externalidade (äusserlichkeit) do trabalho aparece para o trabalhador como se [o trabalho] não fosse seu próprio, mas de um outro, como se [o trabalho] não lhe pertencesse, como se ele no trabalho não pertencesse a si mesmo, mas a um outro.

A precariedade do trabalho se manifesta na visão marxista como “sujeição social e no trabalho”, subordinação na divisão social do trabalho. Manifesta-se, principalmente, como subordinação na divisão técnica do trabalho, falando-se assim como a degradação e alienação na relação laboral.

Castel evidencia um “processo de precarização”, no qual se institucionaliza a precariedade, com repercussão especialmente no âmbito do direito do trabalho e da seguridade social (Castel, 2001)¹⁴. Promove-se uma ruptura da “norma do emprego estável” como sistema de referência para definir o trabalho considerado adequado e base de representação da própria noção de precariedade (Demazière, 2009)¹⁵. O contrato por tempo indeterminado e em tempo integral estaria cedendo lugar, pois, às denominadas “formas atípicas de emprego”.

No surgimento da propriedade privada a vinculação dos indivíduos que possuem apenas sua força de trabalho se dá por intermédio da submissão ao dono da propriedade. No capitalismo essa submissão se realiza por intermédio de uma relação contratual garantida pelo Estado, na qual, a partir do trabalho, os indivíduos recebem a contraprestação pecuniária para adquirir os bens de consumo que necessita.

Tem-se a ideia de em um lado, a produção necessita recrutar os serviços de trabalho e, de outro, a força de trabalho precisa alcançar os meios de subsistência monetários e sociais para garantir sua sobrevivência. Dessa combinação de necessidades surge um lócus de negociação entre o proprietário dos meios de produção e o trabalhador, um lugar de encontro onde ocorre a compra e a venda da mercadoria trabalho. (SILVA; HORN, 2010, p. 4)

¹⁴ CASTEL, Robert. As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário. Petrópolis: Vozes, 2001. 615 p.

¹⁵ DEMAZIÈRE, Didier. Diversificação das formas de emprego e fragmentação das normas de emprego: o caso francês. In: GUIMARÃES, Nadya Araujo; HIRATA, Helena Sumiko; SUGITA, Kurumi. (Org.). Trabalho flexível, empregos precários? São Paulo: Edusp, 2009. p. 101-122.

Transforma-se o trabalho em mercadoria, partindo-se da ideia na qual o operário disponha de sua capacidade de trabalho sem possuir meios de garantir de sua reprodução, tornando-o obrigado à venda de sua força de trabalho para garantia de sua subsistência. Do mesmo modo, a existência de uma massa de força de trabalho que excede às necessidades da produção estabelece uma disputa entre os trabalhadores que são condenados a aceitarem as condições de compra de sua força de trabalho sob pena de serem preteridos a outro, fortalecendo o poder dos compradores. (SILVA; HORN, 2010, p. 4)

A noção de precariedade no Brasil tem sido comumente relacionada ao conceito de informalidade, tanto ao trabalho não protegido, como o trabalhador assalariado sem carteira assinada, quanto as formas de trabalho não assalariadas. Sociologicamente, a noção de precariedade do trabalho foi fortemente vinculada aos estudos sobre marginalidade e informalidade realizados pela sociologia latino-americana nos anos sessenta e setenta (Cf. Kowarick, 1975)¹⁶. Os referidos estudos tentavam identificar e discutir acerca da capacidade de integração do processo de modernização em relação a grande parte da população trabalhadora, no âmbito do desenvolvimento capitalista periférico, às relações laborais modernas, ligando-a a condição de “massa marginal” (Nun, 2000)¹⁷.

Na análise do cenário nacional é preciso considerar que desde o final da ditadura militar diversos movimentos sociais, movimentos sindicalistas e políticos proporcionaram um processo de redemocratização, conjuntamente a transformações políticas, sociais e culturais cristalizadas na elaboração da Constituição Federal de 1988. A Carta Magna esculpe o “trabalho” como um direito de todos os cidadãos e, de igual modo, como obrigação de ser garantido e alcançado pelo Estado.

¹⁶ KOWARICK, Lucio. Capitalismo e marginalidade na América Latina. São Paulo: Paz e Terra, 1975. 187 p.

¹⁷ NUN, José. O futuro do emprego e a tese da massa marginal. Novos Estudos CEBRAP, São Paulo, n. 56, p. 43- 62, mar. 2000.

Todavia, o processo de implementação da conjuntura dos adventos sociais e políticos chocou-se com a ascensão de políticas neoliberais, e as consequentes desestruturações na política, economia e mercado de trabalho. O cenário, então anunciado, elevou o desemprego estrutural, ampliou a informalidade, fazendo com que uma crescente insegurança dominasse a vida dos trabalhadores, sobretudo daqueles que haviam logrado obter níveis mais elevados de proteção e segurança no emprego (Pochmann, 2002)¹⁸.

2.2. Da proteção à hipossuficiência: o princípio protetivo e alterações legislativas com o advento da Lei 13.467/2017

Conforme leciona Vólia Bomfim Cassar, “o trabalhador já adentra na relação de emprego em desvantagem, seja porque vulnerável economicamente, seja porque dependente daquele emprego para sua sobrevivência, aceitando condições cada vez menos dignas de trabalho, seja porque primeiro trabalha, para, só depois, receber sua contraprestação, o salário”. Ensina que a desigualdade natural é comum ao Direito do Trabalho, uma vez que o capital possui toda a força do poder econômico (BONFIM, 2017)¹⁹. Neste sentido, ter-se-á o tratamento dos desiguais de forma desigual como um dos nortes do Direito do Trabalho.

Quanto ao princípio protetivo, leciona DELGADO²⁰:

O princípio tutelar influi em todos os seguimentos do Direito Individual do Trabalho, influenciando na própria perspectiva desse ramo ao construir-se, desenvolver-se e atuar como direito. Efetivamente, há ampla predominância nesse ramo jurídico especializado de regras essencialmente protetivas, tutelares da vontade e interesse obreiros; seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador; suas presunções são elaboradas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica retificadora da diferenciação social prática. Na verdade, pode-se afirmar que sem a idéia protetiva-retificadora o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente

¹⁸ POCHMANN, Márcio. O emprego na globalização. São Paulo: Boitempo, 2002. 151 p.

¹⁹ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. – 13.^a ed. rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2017.

²⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho. LTr- São Paulo: 2001, p. 23.

Consoantes disposições legislativas, bem como construções doutrinárias, o princípio protetivo, que rege a relação de hipossuficiência entre empregado e empregador, subdivide-se em três ramificações, sendo *in dúbio pro operario*, a norma mais favorável e a regra da condição mais benéfica.

Em relação ao *in dubio pro operario*, tem-se que o interprete da norma, ao lidar com um caso concreto em que se ocasionem dúvidas quanto à aplicabilidade do dispositivo normativo, deverá realizar a interpretação de acordo com a situação mais benéfica ao empregado.

Diferentemente do primeiro princípio, o princípio da norma mais favorável se aplica nos casos em que houver duas ou mais normas dispendo sobre a mesma questão/direito em discussão.

De acordo com o artigo 5º, inciso XXXVI da CF²¹, é garantida ao trabalhador a vedação de norma superveniente que possa prejudicar qualquer direito adquirido, principalmente por disposições do contrato de trabalho ou instrumento coletivo. Neste caso, aplicar-se-á o princípio da regra mais benéfica, uma vez que devem prevalecer as condições mais vantajosas ao obreiro. A referida garantia também se encontra esculpida no artigo 468 da CLT, que dispõe, *verbis*:

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

²¹ Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

XXXVI - a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada;

Todavia, há de se pontuar que com os recentes adventos da Lei 13.467/2017, algumas questões restaram alteradas em relação a hipossuficiência e aos princípios protetivos.

O artigo 611-A da CLT, inserido pela Lei 13.467/2017, discorre acerca da superioridade dos acordos coletivos sobre a lei quando o objeto da discussão se enquadrar no rol taxativo. Trata-se de superação da possibilidade do interprete conceder, por exemplo, a aplicação da norma mais favorável, uma vez que discutida a negociação coletiva, e devidamente registrada, prevalecerá sobre a lei, *verbis*:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II - banco de horas anual;

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a [Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015](#);

V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

VI - regulamento empresarial;

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

X - modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI - troca do dia de feriado;

XII - enquadramento do grau de insalubridade;

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;

XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

De igual modo, questões processuais inerentes a tutela protetiva do empregado foram alteradas com o advento da Lei 13.467/2017, como por exemplo, a inserção do artigo 507-A da CLT, no qual criou-se uma diferenciação dos empregados que percebam remuneração em um valor estabelecido, para que possam mediar sua relação diretamente com o empregador, sem equiparação e auxílio da hipossuficiência:

Art. 507-A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996.

Desta forma, tem-se que, apesar de existentes princípios protetivos do trabalhador, diante da inequívoca situação de hipossuficiência na relação jurídica mantida com o empregador, a Lei 13.467/2017 trouxe diversas alterações capazes de modificar ou confrontar os princípios que, até então, norteiam o Direito do Trabalho em relação ao equilíbrio entre empregado e empregador.

Capítulo 3. CONTRATO ZERO HORA: IMPACTOS E CONSEQUÊNCIAS DO CONTRATO INTERMITENTE

Os capítulos anteriores denotam que a regulação da ordem econômica tal qual disposta na Constituição Federal de 1988 determina que as atividades econômicas possuam a finalidade de garantia da existência digna de todos, cabendo ao poder econômico em cumprimento da função social da propriedade, a busca da plena geração de empregos e sua manutenção, contribuindo, assim, para o alcance do pleno emprego.

De igual modo, demonstrou-se que o desenvolvimento social, bem como a própria atividade econômica, delimitaram a ascensão e ocorrência da precariedade do trabalho, com as consequentes mudanças nas relações de trabalho diante da diferença entre as partes da relação jurídica mencionada, tal qual lecionam os autores apresentados no presente projeto.

As recentes alterações advindas com a Lei 13.467/2017 promoveram diversas flexibilizações e alterações nas garantias concedidas aos trabalhadores ao longo dos anos, principalmente em decorrência das garantias constitucionais que norteiam a ordem econômica, a função social da propriedade e a busca do pleno emprego.

Segundo notícia vinculada na Agência Brasil em 27 de dezembro de 2017, somente no mês de novembro de 2017 foram registrados 3.120 contratos de trabalho intermitentes junto ao Ministério do Trabalho e Emprego²².

O contrato de trabalho intermitente no cenário brasileiro surge como uma consequência das relações modernas de trabalho, e contrapõem às construções sociopolíticas que garantem às atividades econômicas a busca na garantia do pleno emprego. Isto porque se trata de espécie de contrato de trabalho que atinge toda a massa de trabalhadores, baseada em motivação de natureza econômica, financeira, tecnológica ou análogas e que visa a redução de

²² Em novembro, mais de 3 mil foram contratados para trabalho intermitente no país. Agência Brasil, 27 de dezembro 2017. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2017-12/em-novembro-mais-de-3-mil-foram-contratados-para-trabalho-intermitente-no>>. Acesso em: 12 de jun. de 2018

custos, quadro de pessoal e obrigações trabalhistas e previdenciárias. Essas considerações extraídas da revisão bibliográfica realizada nos capítulos anteriores servirão como referencial para estudo do contrato de trabalho intermitente.

3.1. Do conceito, caracterização e execução do Contrato Intermitente

O contrato intermitente foi inserido na seara trabalhista nacional com o advento da Lei 13.467/2017, a chamada “Reforma Trabalhista”. A autorização do exercício e da pactuação do referido contrato adveio com a alteração do artigo 443 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que assim se encontra disposto:

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.

Define-se como intermitente aquilo “*que tem interrupções ou sofre intermitências; que para durante intervalos*” (INTERMITENTE, 2015)²³. Neste sentido, a nova modalidade contratual positivada na Consolidação das Leis do Trabalho irá se referir especialmente a duração do período de labor, estritamente ligada ao conceito de “tempo”.

Segundo Maurício Godinho (DELGADO, 2017), o contrato de trabalho intermitente, inserido pela Lei 13.467/2017, propõe o rompimento com dois direitos e garantias trabalhistas importantes, questões centrais do Direito do Trabalho: a noção de duração do trabalho (e de jornada) e a noção de salário²⁴.

Leciona Maurício Godinho que a duração de trabalho envolve o tempo de disponibilidade do empregado em face de seu empregador, prestando serviços efetivos ou não.

²³ INTERMITENTE. Dicionário online do Michaelis, 2015. Disponível em <<https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/intermitente/>>. Acesso em 12 de junho de 2018.

²⁴ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A Reforma Trabalhista no Brasil. 1. ed. São Paulo : Editora LTr, 2017.

Ou seja, nesta modalidade contratual o tempo de disponibilidade do trabalhador será objeto de discussão e pacto na contratação para o exercício do trabalho. Todavia, os artigos introduzidos pela Lei 13.467/2017 dispõem de uma nova questão outrora não consubstanciada no conceito de disponibilidade do empregado: o tempo à disposição do empregador, sem os efeitos jurídicos do tempo à disposição (DELGADO, 2017).

Neste mesmo sentido, tem-se uma tentativa de alteração da noção de salário. A Consolidação das Leis do Trabalho define como salário a parcela contraprestativa paga pelo empregador em decorrência do contrato de trabalho firmado entre as partes, conforme o artigo 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, *verbis*:

Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

Segundo Mauricio Godinho, os novos preceitos jurídicos poderão criar um contrato de trabalho sem salário, uma vez que o salário poderá existir, ocasionalmente, nos casos em que o trabalhador for convocado, tão somente se for convocado, recebendo neste ato o seu pagamento devido (DELGADO, 2017)²⁵.

Com relação ao conceito de duração de trabalho e de jornada, em observância ao exposto acima, bem como ao parágrafo 3º do artigo 433 da Consolidação das Leis do Trabalho²⁶, incluído pela Lei 13.467/2017, considera-se como contrato de trabalho intermitente o contrato no qual a prestação de serviços, com subordinação jurídica, não possui caráter contínuo, possuindo alternâncias de períodos de inatividades e prestação de serviços ao empregador. Os períodos e duração dos serviços poderão ser objeto de discussão no contrato,

²⁵ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A Reforma Trabalhista no Brasil. 1. ed. São Paulo : Editora LTr, 2017.

²⁶ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em: 12 de junho de 2018

podendo ser determinados em horas, dias ou meses, não importando o tipo de atividade do empregado e do empregador, havendo tão somente a exceção para os aeronautas.

Já em relação ao conceito de salário, a Lei 13.467/2017 inseriu o artigo 452-A na Consolidação das Leis do Trabalho, no qual, dentro os seus parágrafos, estabelece que ao final de cada prestação de serviços realizada pelo empregado na modalidade de contrato intermitente, será feito o pagamento imediato das parcelas referentes a remuneração, férias proporcionais acrescidas de um terço constitucional, décimo terceiro salário proporcional, repouso semanal remunerado e adicionais legais.

Nesta esteira, dispõe a redação vigente do artigo 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho²⁷, com redação alterada pela Lei 13.467/2017:

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

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

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

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

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

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

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

I - remuneração;

II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;

²⁷ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm> Acesso em: 12 de junho de 2018

- 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.

Todavia, em que pese a disposição específica do contrato intermitente na Consolidação das Leis do Trabalho, não há regulamentação direta acerca da contratação e execução do referido contrato de trabalho. Em 23 de abril de 2018, a Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017²⁸, que regulamentava a modalidade contratual, perdeu sua vigência, revogando todas as suas disposições anteriormente inseridas na Consolidação das Leis do Trabalho²⁹, a saber:

Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito e registrado na CTPS, ainda que previsto acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e conterá: (Redação dada pela Medida Provisória nº 808, de 2017) (Vigência encerrada)

I - identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes; (Incluído pela Medida Provisória nº 808, de 2017) (Vigência encerrada)

II - valor da hora ou do dia de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário ou diário do salário mínimo, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno e observado o disposto no § 12; e (Incluído pela Medida Provisória nº 808, de 2017) (Vigência encerrada)

III - o local e o prazo para o pagamento da remuneração. (Incluído pela Medida Provisória nº 808, de 2017) (Vigência encerrada)

²⁸ BRASIL. Ato Declaratório nº 22, de 24 de abril de 2018. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Congresso/adc-22-mpv808.htm> Acesso em: 13 de junho de 2018

²⁹ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em: 12 de junho de 2018

§ 1o O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de vinte e quatro horas para responder ao chamado, presumida, no silêncio, a recusa. (Redação dada pela Medida Provisória nº 808, de 2017) (Vigência encerrada)

§ 3o A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Revogado Medida Provisória nº 808, de 2017) (Vigência encerrada)

§ 5o O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Revogado Medida Provisória nº 808, de 2017) (Vigência encerrada)

§ 6º Na data acordada para o pagamento, observado o disposto no § 11, o empregado receberá, de imediato, as seguintes parcelas: (Redação dada pela Medida Provisória nº 808, de 2017) (Vigência encerrada)

I - remuneração; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

II - férias proporcionais com acréscimo de um terço; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

III - décimo terceiro salário proporcional; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

IV - repouso semanal remunerado; e (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

V - adicionais legais. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 7o O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6o deste artigo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Revogado Medida Provisória nº 808, de 2017) (Vigência encerrada)

§ 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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 10. O empregado, mediante prévio acordo com o empregador, poderá usufruir suas férias em até três períodos, nos termos dos § 1º e § 2º do art. 134. (Incluído pela Medida Provisória nº 808, de 2017) (Vigência encerrada)

§ 11. Na hipótese de o período de convocação exceder um mês, o pagamento das parcelas a que se referem o § 6º não poderá ser estipulado por período superior a um

mês, contado a partir do primeiro dia do período de prestação de serviço. (Incluído pela Medida Provisória nº 808, de 2017) (Vigência encerrada)

§ 12. O valor previsto no inciso II do caput não será inferior àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função. (Incluído pela Medida Provisória nº 808, de 2017) (Vigência encerrada)

§ 13. Para os fins do disposto neste artigo, o auxílio-doença será devido ao segurado da Previdência Social a partir da data do início da incapacidade, vedada a aplicação do disposto § 3º do art. 60 da Lei nº 8.213, de 1991. (Incluído pela Medida Provisória nº 808, de 2017) (Vigência encerrada)

§ 14. O salário maternidade será pago diretamente pela Previdência Social, nos termos do disposto no § 3º do art. 72 da Lei nº 8.213, de 1991. (Incluído pela Medida Provisória nº 808, de 2017) (Vigência encerrada)

§ 15. Constatada a prestação dos serviços pelo empregado, estarão satisfeitos os prazos previstos nos § 1º e § 2º. (Incluído pela Medida Provisória nº 808, de 2017) (Vigência encerrada)

Art. 452-B. É facultado às partes convencionar por meio do contrato de trabalho intermitente: (Incluído pela Medida Provisória nº 808, de 2017) (Vigência encerrada)

I - locais de prestação de serviços; (Incluído pela Medida Provisória nº 808, de 2017) (Vigência encerrada)

II - turnos para os quais o empregado será convocado para prestar serviços; (Incluído pela Medida Provisória nº 808, de 2017) (Vigência encerrada)

III - formas e instrumentos de convocação e de resposta para a prestação de serviços; (Incluído pela Medida Provisória nº 808, de 2017) (Vigência encerrada)

IV - formato de reparação recíproca na hipótese de cancelamento de serviços previamente agendados nos termos dos § 1º e § 2º do art. 452-A. (Incluído pela Medida Provisória nº 808, de 2017) (Vigência encerrada)

Art. 452-C. Para fins do disposto no § 3º do art. 443, considera-se período de inatividade o intervalo temporal distinto daquele para o qual o empregado intermitente haja sido convocado e tenha prestado serviços nos termos do § 1º do art. 452-A. (Incluído pela Medida Provisória nº 808, de 2017) (Vigência encerrada)

§ 1º Durante o período de inatividade, o empregado poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviço, que exerçam ou não a mesma atividade econômica, utilizando contrato de trabalho intermitente ou outra modalidade de contrato de trabalho. (Incluído pela Medida Provisória nº 808, de 2017) (Vigência encerrada)

§ 2º No contrato de trabalho intermitente, o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador e não será remunerado, hipótese em que restará descaracterizado o contrato de trabalho intermitente caso haja remuneração por tempo à disposição no período de inatividade. (Incluído pela Medida Provisória nº 808, de 2017) (Vigência encerrada)

Art. 452-D. Decorrido o prazo de um ano sem qualquer convocação do empregado pelo empregador, contado a partir da data da celebração do contrato, da última convocação ou do último dia de prestação de serviços, o que for mais recente, será considerado rescindido de pleno direito o contrato de trabalho intermitente. (Incluído pela Medida Provisória nº 808, de 2017) (Vigência encerrada)

Art. 452-E. Ressalvadas as hipóteses a que se referem os art. 482 e art. 483, na hipótese de extinção do contrato de trabalho intermitente serão devidas as seguintes verbas rescisórias: (Incluído pela Medida Provisória nº 808, de 2017) (Vigência encerrada)

I - pela metade: (Incluído pela Medida Provisória nº 808, de 2017) (Vigência encerrada)

a) o aviso prévio indenizado, calculado conforme o art. 452-F; e (Incluído pela Medida Provisória nº 808, de 2017) (Vigência encerrada)

b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990; e (Incluído pela Medida Provisória nº 808, de 2017) (Vigência encerrada)

II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas. (Incluído pela Medida Provisória nº 808, de 2017) (Vigência encerrada)

§ 1º A extinção de contrato de trabalho intermitente permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no FGTS na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 1990, limitada a até oitenta por cento do valor dos depósitos. (Incluído pela Medida Provisória nº 808, de 2017) (Vigência encerrada)

§ 2º A extinção do contrato de trabalho intermitente a que se refere este artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego. (Incluído pela Medida Provisória nº 808, de 2017) (Vigência encerrada)

Art. 452-F. As verbas rescisórias e o aviso prévio serão calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado no curso do contrato de trabalho intermitente. (Incluído pela Medida Provisória nº 808, de 2017) (Vigência encerrada)

§ 1º No cálculo da média a que se refere o caput, serão considerados apenas os meses durante os quais o empregado tenha recebido parcelas remuneratórias no intervalo dos últimos doze meses ou o período de vigência do contrato de trabalho intermitente, se este for inferior. (Incluído pela Medida Provisória nº 808, de 2017) (Vigência encerrada)

§ 2º O aviso prévio será necessariamente indenizado, nos termos dos § 1º e § 2º do art. 487. (Incluído pela Medida Provisória nº 808, de 2017) (Vigência encerrada)

Art. 452-G. Até 31 de dezembro de 2020, o empregado registrado por meio de contrato de trabalho por prazo indeterminado demitido não poderá prestar serviços para o mesmo empregador por meio de contrato de trabalho intermitente pelo prazo de dezoito meses, contado da data da demissão do empregado. (Incluído pela Medida Provisória nº 808, de 2017) (Vigência encerrada)

Art. 452-H. No contrato de trabalho intermitente, o empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do empregado e o depósito

do FGTS com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações, observado o disposto no art. 911-A. (Incluído pela Medida Provisória nº 808, de 2017) (Vigência encerrada)

Logo, diversas questões restaram omissas na legislação acerca do contrato intermitente, diante da perda de vigência da Medida Provisória nº 808, tais como (i) questões inerentes à concessão, pagamento e gozo de férias, (ii) a vedação acerca da diferenciação do salário total entre empregados no exercício da mesma função e estabelecimento, (iii) a concessão de auxílio-doença pela Previdência Social, (iv) o pagamento do salário maternidade, (v) convencionar o local de prestação de serviços, os turnos, as formas de convocação e as formas de reparação recíproca na hipótese de cancelamento, (vi) a definição exata de período de inatividade, (vii) a possibilidade de prestação de serviços para outro tomador de serviços no período de inatividade, (viii) o prazo de ruptura contratual em caso de ausência de convocação, (ix) as verbas rescisórias devidas, (x) o cálculo das verbas rescisórias e a concessão de aviso prévio, (xi) o ingresso no programa de seguro-desemprego, (xii) a movimentação na conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e, (xiv) o período de vacância para contratação pelo mesmo empregador na modalidade de contrato intermitente.

Portanto, o contrato de trabalho intermitente, conforme positivado atualmente na Consolidação das Leis do Trabalho, fomenta uma insegurança e instabilidade dos trabalhadores, uma vez que rescinde os paradigmas relacionados ao período de disponibilidade (e de jornada), bem como ao conceito de salário. O contrato intermitente possui como principal característica o período de inatividade do empregado, alterando a ideia de habitualidade e pessoalidade, bem como da contraprestação habitual pecuniária a ser exercida pelo empregador, conforme estabelecido no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho. O contrato intermitente ocasiona uma expectativa frequente, todavia, sem continuidade, uma vez que advém de maneira alternada e paulatina.

3.2. Das Arguições de Inconstitucionalidade em face do Contrato Intermitente

Em 23 de maio de 2018 foi recebida pelo Supremo Tribunal Federal a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5950, ajuizada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio (CNTC)³⁰. Na ação, a Confederação questiona a criação do contrato de trabalho intermitente, especificamente as alterações do artigo 443, caput e parágrafo 3º, artigo 452-A, caput e parágrafos, artigo 477-A e artigos 59 e 59-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Arguiu a CTNC que o legislador feriu os ditames previstos na nossa Carta Magna ao editar referida legislação, indicando como ofensas aos artigos 1º caput e incisos III e IV; artigo 5º caput e incisos III e XXIII; artigo 6º caput; artigo 7º caput e incisos IV, V, VII, VIII, XVI e XVII; artigo 170 caput e inciso III, todos da Constituição Federal.

Expôs a CTNC que a Lei 13.467/2017 afronta o Princípio da Dignidade Humana, esculpida no artigo 1º, inciso III da Constituição federal, uma vez que coloca o trabalhador em uma condição de ferramenta de trabalho equiparado a maquinário ou equipamento, que estará à disposição da atividade econômica empresarial, para ser “utilizado” quando e onde o empregador bem entender, sem, contudo ser remunerado pela disposição. Dispõe artigo 1º, III da Constituição Federal³¹:

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

I e II – Omissis
III – a dignidade da pessoa humana

³⁰ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5950, Ministro Edson Fachin, Brasília, DF, 23 de maio de 2018. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?numero=5950&classe=ADI&origem=AP&recurso=0&tipoJulgamento=M>> Acesso em 23 de junho de 2018

³¹ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 23 de junho de 2018

Aduz, ainda, que o contrato de trabalho intermitente irá retirar do trabalhador a noção de percepção das horas laboradas em sobrejornada, irá diluir o pagamento do 13º salário, limitando aos dias trabalhados, fragmentando o pagamento das férias, com a conseqüente impossibilidade de gozo das férias, construindo, ainda a noção de ausência do término contratual, uma vez que o contrato poderá continuar ativo sem, contudo efetivamente ter sido trabalhado. Neste sentido, colacionam o artigo 5º, inciso III, da CF/88³²:

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

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

II - ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei;

III - ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante;

Alega que o legislador teve como intenção, na criação do contrato intermitente, o favorecimento da atividade empresarial, uma vez que as condições de trabalho então estabelecidas pela Lei 13.467/2017, além de ofenderem ao “Princípio da Dignidade Humana”, violam o direito a melhoria da condição social do trabalhador, parte hipossuficiente, conforme dispõe o artigo 7º, caput da CF/88, *verbis*:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

Na esteira da descrição do Direito do Trabalho como pilastra no alcance e conservação da dignidade da pessoa humana, colacionam ensinamento acerca da busca pelo “trabalho decente” (MINORI, 2010)³³:

³² BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 23 de junho de 2018

³³ MINORI, Alan Fernandes. A Dignidade Humana e o Emprego: uma breve avaliação da Convenção n. 158 da Organização Internacional do Trabalho, in, Estado, Jurisdição e Novos Atores Sociais, São Paulo, Grupo Conceito, 2010;

A complementar esses temas, deve-se concretizar os direitos do trabalho a fim de que essa atividade ocorra com decência, isto é, de modo a existir trabalho com aglutinação de outros direitos: “[...] diversos doutrinadores da seara trabalhista se debruçaram sobre a noção de ‘trabalho decente’, concluindo, em geral, que não se chega a este sem a consagração dos direitos: a um salário justo; à saúde; ao repouso suficiente; à higiene e segurança; à seguridade social, que inclua seguro desemprego e aposentadoria; à abertura do diálogo com todos os atores sociais e ao próprio emprego, premissa para todos os outros, essenciais ou complementares”.

A CTNC alega inconstitucionalidade em relação a remuneração do contrato intermitente, tendo em vista inexistir garantia de subsistência do trabalhador com o pagamento do mínimo mensal estabelecido na CF/88, em confronto ao artigo 7º, incisos IV e VII, pontuando, ainda, que a CF/88 trata o salário como um direito social fundamental protegido pelo artigo 60, parágrafo 4º, inciso IV da CF/88, impedindo, assim, arbitrariedades pelo empregador em relação ao pagamento dos salários. Os incisos V, VI, VII e X do artigo 7º da CF/88 vedariam alterações contratuais que pudessem inviabilizar a percepção do salário pelo empregado, devendo-se observar que o montante nunca será inferior ao salário mínimo, sendo ilícita a redução salarial. Dispõe a CF/88³⁴ em relação ao tema:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II- seguro-desemprego, em caso de emprego involuntário;

III- fundo de garantia do tempo de serviço;

IV- salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às 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;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

³⁴ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 23 de junho de 2018

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI a XXXIV – Omissis;

Aduz que ao tornar o salário direito fundamental, a CF/88 criou obstáculos para alterações unilaterais ou arbitrárias por parte do empregador, inexistindo possibilidade de justificação pelo *jus laborandi* para eventuais alterações prejudiciais ao trabalhador.

Argui que a referida modalidade de contrato intermitente transfere ao empregado, parte hipossuficiente da relação, os riscos da atividade econômica, violando, assim, a ordem constitucional vigente referente a valorização social do trabalho e a função social da propriedade, uma vez que a desigualdade contratual criada pela modalidade intermitente viola diretamente a valorização social do trabalho e a função social da propriedade que consubstanciam a ordem econômica, conforme artigo 1º, inciso IV e artigo 170, caput e inciso III da CF/88³⁵, *verbis*:

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

I - a soberania;

II - a cidadania;

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

V - o pluralismo político.

³⁵ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 23 de junho de 2018

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

I - soberania nacional;

II - propriedade privada;

III - função social da propriedade;

IV - livre concorrência;

V - defesa do consumidor;

VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 42, de 19.12.2003)

VII - redução das desigualdades regionais e sociais;

VIII - busca do pleno emprego;

IX - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País.

Alega que o artigo 452-A da CLT ao não possuir previsão de limitação de duração de trabalho e fixação de jornada, além de violar a dignidade da pessoa humana, em relação ao gozo da vida fora do ambiente laboral, confronta a disposição constitucional de jornada de trabalho limitada a 44 horas semanais e 220 horas mensais, conforme dispõe os artigos 7º, inciso XIII da CF/88³⁶ e artigo 58 da CLT³⁷, *verbis*:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I a XII – Omissis;

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;

³⁶ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 23 de junho de 2018

³⁷ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm> Acesso em: 23 de junho de 2018

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.

Por fim, defende a CTNC que o contrato intermitente de trabalho é atípico, ou seja, uma exceção ao contrato formal de trabalho, uma vez que não prevê horário fixo nem de jornada de trabalho a ser cumprida, levando a precarização ao emprego, reduzindo direitos sociais e violando direitos fundamentais, com grandes riscos à saúde dos trabalhadores, requerendo, assim, concessão de medida liminar para suspensão da vigência dos dispositivos questionados na referida ação e, sucessivamente, no mérito, requerendo a procedência da ADI para que sejam declarados inconstitucionais os dispositivos referentes ao contrato de trabalho intermitente.

Com relatoria do ministro Edson Fachin, a Ação Direta de Inconstitucionalidade aguarda, ainda, análise do pedido de concessão de medida liminar e, por conseguinte, o mérito da constitucionalidade dos artigos referentes ao contrato de trabalho intermitente.

3.3. Análise do Contrato Intermitente em Portugal

O trabalho intermitente em Portugal restou positivado com a inserção no Código do Trabalho de 2009, através da Lei 7/2009, de 12 de fevereiro.

Em Portugal, o contrato de trabalho intermitente se refere a uma modalidade na qual empresas que exerçam atividade com intensidade variável ou descontinuidade pactuam o contrato com empregados, se caracterizando o trabalho pela prestação de serviços intercalada por um ou mais períodos de inatividade (AMADO, 2016)³⁸, nos termos do artigo 157º, nº 1 do Código do Trabalho de Portugal³⁹.

³⁸ AMADO, João Leal; Contrato de Trabalho. Noções Básicas. Coimbra. Editora Almedina. 2016. p. 107-116

³⁹ PORTUGAL. Código de Trabalho de Portugal. Lei 7/2009 de 12 de fevereiro. Disponível em: <http://cite.gov.pt/legis/CodTrab_indice.html> Acesso em: 27 de junho de 2018

De acordo com o artigo 159º, nº1, 1ª parte, do Código de Trabalho de Portugal, existindo pré-definição acerca de quando será realizada a prestação de trabalho, trata-se da submodalidade de trabalho alternado, no qual se estabelece o início e o fim de cada período intermitente de labor.

Contudo, se não há disposição acerca de quando será realizada a prestação de serviços, com a obrigação do trabalhador na resposta às solicitações do tomador de serviços, trata-se de intermitência imprevisível, sendo, assim, submodalidade de trabalho à chamada.

Com relação ao contrato de trabalho intermitente, assim dispõe o Código de Trabalho de Portugal⁴⁰ em seus artigos 157º a 160º:

SUBSECÇÃO III Trabalho intermitente

Artigo 157.º Admissibilidade de trabalho intermitente

- 1 - Em empresa que exerça atividade com descontinuidade ou intensidade variável, as partes podem acordar que a prestação de trabalho seja intercalada por um ou mais períodos de inatividade.
- 2 - O contrato de trabalho intermitente não pode ser celebrado a termo resolutivo ou em regime de trabalho temporário.

Artigo 158.º Forma e conteúdo de contrato de trabalho intermitente

- 1 - O contrato de trabalho intermitente está sujeito a forma escrita e deve conter:
 - a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
 - b) Indicação do número anual de horas de trabalho, ou do número anual de dias de trabalho a tempo completo.
- 2 - Quando não tenha sido observada a forma escrita, ou na falta da indicação referida na alínea b) do número anterior, considera-se o contrato celebrado sem período de inatividade.
- 3 - O contrato considera-se celebrado pelo número anual de horas resultante do disposto no n.º 2 do artigo seguinte, caso o número anual de horas de trabalho ou o número anual de dias de trabalho a tempo completo seja inferior a esse limite.

⁴⁰ PORTUGAL. Código de Trabalho de Portugal. Lei 7/2009 de 12 de fevereiro. Disponível em: <http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html> Acesso em: 27 de junho de 2018

Artigo 159.º
Período de prestação de trabalho

- 1 - As partes estabelecem a duração da prestação de trabalho, de modo consecutivo ou interpolado, bem como o início e termo de cada período de trabalho, ou a antecedência com que o empregador deve informar o trabalhador do início daquele.
- 2 - A prestação de trabalho referida no número anterior não pode ser inferior a seis meses a tempo completo, por ano, dos quais pelo menos quatro meses devem ser consecutivos.
- 3 - A antecedência a que se refere o n.º 1 não deve ser inferior a 20 dias.
- 4 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no número anterior.

Artigo 160.º
Direitos do trabalhador

- 1 - Durante o período de inatividade, o trabalhador tem direito a compensação retributiva em valor estabelecido em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou, na sua falta, de 20 % da retribuição base, a pagar pelo empregador com periodicidade igual à da retribuição.
- 2 - Os subsídios de férias e de Natal são calculados com base na média dos valores de retribuições e compensações retributivas auferidas nos últimos 12 meses, ou no período de duração do contrato se esta for inferior.
- 3 - Durante o período de inatividade, o trabalhador pode exercer outra atividade.
- 4 - Durante o período de inatividade, mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho. 5 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 2.

Diferentemente da legislação brasileira, na égide do Código de Trabalho de Portugal, o trabalhador sob o contrato intermitente possui direito a uma compensação em retribuição aos períodos de inatividade, em importância a ser estabelecida por instrumento coletivo. Leciona Pedro Madeira (BRITTO, 2009) que a compensação retributiva do trabalhador durante o período de inatividade tem por objetivo mantê-lo disponível para retomar o trabalho nos períodos fixados ou mediante pré-aviso do empregador⁴¹.

O trabalhador intermitente tem direito a receber os pagamentos de férias e de Natal, calculados com base na média dos valores das retribuições e compensações retributivas recebidas nos últimos 12 meses.

⁴¹ BRITTO, Pedro Madeira. Código do Trabalho Anotado, Editora Almedina, 2009, pp.418 e 419.

Também lhe é assegurado o exercício de atividade laboral distinta no período de inatividade, respeitando, todavia, a submodalidade contratual, seja trabalho alternado ou trabalho a chamada. Há de se pontuar que não se considera violação ao dever de lealdade ao trabalho no qual o empregado intermitente se encontra submetido (AMADO, 2016)⁴².

Outro diferencial entre a legislação brasileira vigente e o disposto no Código de Trabalho de Portugal está disposto no artigo 157º, nº1, supratranscrito, no qual as empresas que poderão recorrer a contratação intermitente serão somente aquela que exerçam atividades com interrupções, ou seja, tenham atividades descontínuas ou intensidade de atividades variável. Trata-se de empresas com atividades sazonais. Na CLT, entretanto, não há divergência sobre os tipos de empresas ou empregados que possam submeter-se ao contrato de trabalho intermitente.

Há de se pontuar que o empregador fica desobrigado da compensação retributiva tão somente se o trabalhador, durante o período de inatividade, ficar temporariamente impedido de prestar serviços, seja em decorrência de doença ou acidente, não possuindo condições de responder à convocação, fazendo com que seu contrato fique suspenso, desonerando o empregador do dever de pagar a compensação retributiva.

Constata-se na legislação trabalhista de Portugal a especificação das possibilidades de exercício do contrato de trabalho intermitente, havendo, ainda, garantias de percepção de compensação durante o período inativo de trabalho, bem como especificidade quanto aos valores percebidos pelo trabalhador.

3.4 Considerações críticas ao Contrato Intermitente

⁴² AMADO, João Leal; Contrato de Trabalho. Noções Básicas. Coimbra. Editora Almedina. 2016. p. 107-116

A exposição dos argumentos e fundamentos presentes nos fatos, legislações e demais questões aqui apresentadas permitem delinear sobre a problemática do contrato intermitente no cenário brasileiro, principalmente sob o âmbito dos princípios que regem a ordem econômica. Em que pese as alegações que motivaram a alteração legislativa, tal qual a modernização e positivação de modelos contratuais já existentes, a instauração da modalidade contratual sob o aspecto vigente na CLT, de fato, ocorreu em razão de ato de concentração empresarial, sem qualquer percepção das questões jurídicas, econômicas e sociais a favor dos empregados.

A garantia dos direitos da classe trabalhadora é a chave para o desenvolvimento econômico e social, ao contrário do pensamento motivador relacionado ao contrato intermitente, ou seja, o desenvolvimento não ocorrerá com a criação de inúmeros postos de trabalho precários. Um trabalhador bem remunerado e inserido no mercado de trabalho dignamente com a tutela constitucional, aumenta a sua produção e consumo, criando um círculo positivo de direitos e melhorias para toda a sociedade, permitindo distribuição de renda, melhores e maiores níveis de inclusão socioeconômica e fomentando a própria economia.

Com justificativa na “modernização” das relações de trabalho, pode-se notar uma inequívoca afronta aos direitos previstos no nosso ordenamento pátrio, especialmente na Constituição de 1988. A busca pelo lucro, em detrimento dos direitos fundamentais garantidos aos trabalhadores, alcançou resultados desastrosos em contraponto aos direitos e deveres esculpidos no pacto constitucional. Novas modalidades de prestação de serviço se contrapõem a relação de emprego clássica, com nítido intuito de não submeter-se à tutela trabalhista.

A fragilidade é tamanha que não existe regulamento na legislação vigente acerca da modalidade de contrato de trabalho intermitente, subsistindo diversas lacunas que se contrapõem aos próprios dispositivos vigentes da CLT. A precarização do trabalho humano torna o trabalhador ainda mais fragilizado com o sucateamento de sua mão-de-obra, respaldado em normas que permitem a liberdade nas relações laborativas. Ascende a fragmentação de direitos e do próprio trabalho digno, outrora irretocável pelos dispositivos constitucionais.

O contrato intermitente, portanto, não guarda relação apenas com a preservação dos direitos trabalhistas, mas relaciona-se com os objetivos insculpidos na ordem econômica constitucional, em especial sob a luz da busca do pleno emprego, a valorização social do trabalho e a função social da propriedade.

A diferenciação entre a os contratos de trabalho intermitentes pactuados em Portugal, bem como as arguições de inconstitucionalidade apresentadas na ADI nº 5950, permitem identificar o abuso do poder econômica em consubstanciar a modalidade contratual intermitente da maneira que se encontra vigente na legislação brasileira. A precarização instituída pela modalidade contratual se mostra evidente, inclusive, no pagamento das verbas, que é realizado ao final do dia de realização do serviço, não havendo sequer previsão de percepção do salário mínimo ao final do mês, tal qual garante a CF/88.

Por fim, cabe salientar a necessidade da efetivação das soluções a serem encontradas na Constituição como ferramenta de garantia de direitos, em especial em relação ao poder econômico. Resta ao interpretador das normas perceber-las e aplicá-las sob a égide da ótica constitucional, obtendo delas a maior possibilidade de benesses, com fins de garantia e resguardo da parte hipossuficiente com direitos fundamentais garantidos pela Carta Magna.

CONCLUSÃO

O presente trabalho buscou analisar a construção socioeconômica do contrato de trabalho intermitente, com o intuito de justificar a necessidade de garantia dos direitos fundamentais dos trabalhadores brasileiros.

Diante da análise da ordem econômica insculpida na constituição federal, constata-se que a opção constitucional por busca da efetividade do pleno emprego, na qual exige-se uma obrigação de manutenção da busca pela existência digna de todos por toda atividade econômica, denota a inviolabilidade das garantias dos trabalhadores sob a égide da legislação nacional.

Impõe-se as empresas, em decorrência do princípio da busca do pleno emprego, bem como da função social da empresa, a condução das atividades econômicas visando a geração de empregos que proporcionem a todos os trabalhadores a sua existência digna, nos termos do conceito de trabalho digno. Portanto, mostra-se inconcebível a legislação e posituação de normas que denotam violabilidade ao comando constitucional para promover a concepção de contratos de trabalho que reduzem, fragmentam e fragilizam as relações jurídicas dos trabalhadores, na tentativa de imposição de condições de trabalho mais precárias.

O contrato intermitente, em suas disposições vazias acerca de garantias salariais, principalmente em face de sua ausência de regulamentação específica, com a perda de eficácia da Medida Provisória nº 808, denota-se como contra-valor aos princípios constitucionais da ordem econômica, representando, assim, uma violência de impacto social, excluindo da esfera social uma coletividade de trabalhadores e elevando os índices de desemprego. A ligação do contrato intermitente com a ordem econômica é extraída do seu conceito de alteração da noção de salário e jornada, alterando-os e fragilizando-os estruturalmente, motivado por razões alheias ao empregado, tais como de razões tecnológicas, econômicas, estruturais ou análogas.

É importante questionar o tratamento jurídico dispendido pelo legislador brasileiro em relação ao contrato intermitente de outras nações, como trata, por exemplo, o Código do Trabalho de Portugal, no qual o trabalhador intermitente possui dispositivos benéficos quando se encontra em período de inatividade.

É de inequívoco conhecimento os avanços ocorridos no cenário trabalhista nacional, como por exemplo na promulgação da Lei Complementar nº 150 de junho de 2015 e da Lei nº 13.103 de 2 de março de 2015, que dispõem sobre os trabalhadores domésticos e motoristas profissionais, respectivamente. Inclusive, as referidas legislações trazem consigo um conceito principal em confronto direto ao advento do contrato de trabalho intermitente: a manutenção e regulação do exercício do conceito de jornada de trabalho esculpida nos preceitos constitucionais.

Todavia, a Lei 13.467/2017 criou e positivou o conceito precarizante da descontinuidade da prestação de serviços, que altera o conceito de tempo de trabalho esculpido na CLT, através do artigo 4º, verbis:

Art. 4º - 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.

A insegurança jurídica do trabalhador advém com a execução do contrato de trabalho intermitente, uma vez que não haverá jornada fixa de trabalho, diferentemente da legislação portuguesa. O trabalhador possui direitos constitucionais a jornada fixa de trabalho, bem como ao salário em sua integralidade, tendo em vista que se faz necessário o prévio conhecimento dessas questões pelo mesmo, em vista de suas necessidades sociais, pessoais e familiares devem ser atendidas.

O desconhecimento do valor a ser percebido, do período e momento no qual receberá sua remuneração, dias, horários ou período no qual haverá o labor, denota a ausência inequívoca da comutatividade nos contratos de trabalho intermitente. A precarização das condições de

trabalho desses sujeitos agrava a subordinação econômica, o que de imediato repercute e alcança todas as esferas da vida dos trabalhadores. O contrato de trabalho intermitente precisa ser regulamentado, de acordo com os preceitos e normas constitucionais, ou de forma contrária, ser considerado infração à ordem econômica e aos direitos e garantias fundamentais do trabalhador.

BIBLIOGRAFIA:

ABRAMO, Lais. Trabalho decente: o itinerário de uma proposta. *Revista Bahia análise & dados*, Salvador, v. 20, p. 151-17, n. 2/3, jul./set. 2010.

ANDERSON, Perry. *Balanço do neoliberalismo*. Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o Estado democrático. Rio de Janeiro: Paz e Terra (1995): 9-23.

AMADO, João Leal; *Contrato de Trabalho. Noções Básicas*. Coimbra. Editora Almedina. 2016. p. 107-116

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 23 de junho de 2018

_____. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em: 12 de junho de 2018

_____. Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6404compilada.htm > Acesso em: 17 de maio de 2018

_____. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/110406.htm> Acesso em 17 de maio de 2018

_____. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm> Acesso em: 12 de junho de 2018

_____. Supremo Tribunal Federal. Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5950, Ministro Edson Fachin, Brasília, DF, 23 de maio de 2018. Disponível em: < <http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?numero=5950&classe=ADI&origem=AP&recurso=0&tipoJulgamento=M> > Acesso em 23 de junho de 2018

BRITTO, Pedro Madeira. Código do Trabalho Anotado, Editora Almedina, 2009

Boaventura, J. M. G., Cardoso, F. R., Silva, E. S., & Silva, R. S. *Teoria dos stakeholders e teoria da firma: Um estudo sobre a hierarquização das funções-objetivo em empresas brasileiras*. Revista Brasileira de Gestão de Negócios, v 11, p. 289-307, 2009.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. – 13.^a ed. rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2017.

CASTEL, Robert. *As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário*. Petrópolis: Vozes, 2001. 615 p.

COELHO, Fábio Ulhoa. *Curso de direito comercial, volume 1: direito de empresa*. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho*. LTr-São Paulo: 2001, p. 23.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 11. ed. São Paulo : Editora LTr, 2012.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A Reforma Trabalhista no Brasil*. 1. ed. São Paulo : Editora LTr, 2017.

DEMAZIÈRE, Didier. *Diversificação das formas de emprego e fragmentação das normas de emprego: o caso francês*. In: GUIMARÃES, Nadya Araujo; HIRATA, Helena Sumiko; SUGITA, Kurumi. (Org.). *Trabalho flexível, empregos precários?* São Paulo: Edusp, 2009. p. 101-122.

FILHO, Alfredo; PEDREIRA, José Luiz Bulhões. *Estrutura da Companhia*. In: LAMY FILHO, Alfredo; PEDREIRA, José Luiz Bulhões (Org.) *Direito das Companhias*. Rio de Janeiro: Forense. Volume I, 2009, p. 775-859.

GRAU, Eros Roberto. *A ordem econômica na Constituição Federal de 1988*. 7. ed. São Paulo:Malheiros, 2002

Em novembro, mais de 3 mil foram contratados para trabalho intermitente no país. Agência Brasil, 27 de dezembro 2017. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2017-12/em-novembro-mais-de-3-mil-foram-contratados-para-trabalho-intermitente-no>>. Acesso em: 12 de jun. de 2018

INTERMITENTE. Dicionário online do Michaelis, 2015. Disponível em <<https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/intermitente/>>. Acesso em 12 de junho de 2018.

KON, Anita. *Pleno emprego no Brasil: interpretando os conceitos e indicadores*. Revista Economia & Tecnologia, Curitiba, UFPR, v. 8, n. 2, p. 5-22, abr-jun. 2012

KOWARICK, Lucio. *Capitalismo e marginalidade na América Latina*. São Paulo: Paz e Terra, 1975. 187 p.

- LOPES, Ana Frazão de Azevedo. *Empresa e Propriedade – função social e abuso de poder econômico*. São Paulo: Quartier Latin, 2006.
- MANNRICH, Nelson. *Dispensa Coletiva: da liberdade contratual à responsabilidade social*. São Paulo: LTr, 2000.
- MARX, Karl. *O capital: crítica da economia política*. São Paulo: Abril cultural, 1983. v. 1, t. 1, 302 p. v. 2, t. 2, 308 p.
- _____. *Manuscritos econômico-filosóficos*. São Paulo: Boitempo, 2004. 176 p.
- _____; ENGELS, Friedrich. *A ideologia alemã*. São Paulo: Hucitec, 1984. 142p.
- MASCARO, Alysson Leandro. *Estado e forma política*. São Paulo: Boitempo, 2013
- MOREIRA, Vital. *Economia e Constituição*. Coimbra: Limitada, 1979.
- NUN, José. *O futuro do emprego e a tese da massa marginal*. Novos Estudos CEBRAP, São Paulo, n. 56, p. 43- 62, mar. 2000.
- PANCOTTI, José Antônio. Aspectos jurídicos da dispensa coletiva no Brasil. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, n. 35, p. 39-67, jul/dez. 2009.
- POCHMANN, Márcio. *O emprego na globalização*. São Paulo: Boitempo, 2002. 151 p.
- PORTUGAL. Código de Trabalho de Portugal. Lei 7/2009 de 12 de fevereiro. Disponível em: <http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html> **Acesso em: 27 de junho de 2018**
- PRONI, Marcelo. *Teorias do desemprego: um guia de estudo*. Campinas: IE/Unicamp, 2015.
- SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo; HORN, Carlos Henrique. *O princípio da proteção: fundamento da regulação não-mercantil das relações de trabalho*. Revista OABRJ, v. 26, n. 2, p. 81-112, 2010.
- SIVOLELLA, Roberta Ferme. *A dispensa coletiva e o direito fundamental à proteção ao emprego: a dignidade da pessoa humana na sociedade “econômica” moderna*. São Paulo: LTr, 2014.
- SOUZA, Washington Peluso Albino. Direito econômico do trabalho. In: *Conferência realizada em 07 de dezembro de 1995, no TRT da 3ª Região*. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_54/Washington_Souza.pdf>

