



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS  
FACULDADE DE DIREITO DO RECIFE

BRUNO LEANDRO ARAÚJO VITOR

## **O TRABALHO INTERMITENTE À LUZ DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO**

Recife  
2023

BRUNO LEANDRO ARAÚJO VITOR

## **O TRABALHO INTERMITENTE À LUZ DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Ciências Jurídicas, como requisito parcial para a obtenção do título de bacharel em Direito.

**Área de concentração:** Direito do Trabalho.

**Orientador:** Prof. Dr. Hugo Cavalcanti Melo Filho.

Recife

2023

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,  
através do programa de geração automática do SIB/UFPE

Vitor, Bruno Leandro Araújo .

O Trabalho Intermitente à luz do Princípio da Proteção / Bruno Leandro Araújo  
Vitor. - Recife, 2023.

46 f

Orientador(a): Hugo Cavalcanti Melo Filho

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal de  
Pernambuco, Centro de Ciências Jurídicas, Direito - Bacharelado, 2023.

1. Direito do Trabalho. 2. Trabalho Intermitente. 3. Princípio da Proteção . 4.  
Reforma Trabalhista. I. Melo Filho, Hugo Cavalcanti. (Orientação). II. Título.

340 CDD (22.ed.)

BRUNO LEANDRO ARAÚJO VITOR

## O TRABALHO INTERMITENTE À LUZ DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Ciências Jurídicas, como requisito parcial para a obtenção do título de bacharel em Direito.

Aprovado em : 29/03/2023

### BANCA EXAMINADORA

---

Profº. Dr. Hugo Cavalcanti Melo Filho (Orientador)  
Universidade Federal de Pernambuco

---

Profº. Dr. Everaldo Gaspar Lopes de Andrade (Examinador Interno)  
Universidade Federal de Pernambuco

---

Profº. Dr. Carlo Benito Cosentino Filho (Examinador Interno)  
Universidade Federal de Pernambuco

## **AGRADECIMENTOS**

A Espiritualidade, nas muitas formas em que se manifesta;

A Lourdes e Edinaldo, que muito antes me ensinaram o valor do trabalho, da solidariedade e da justiça social;

A Ingrid, pelo seu papel inestimável neste trabalho e mais ainda para além dele;

A Everaldo Gaspar, que primeiro ouviu essa ideia e sabia exatamente por onde deveria ir;

A Hugo Melo, que mais que orientar, inspira através de sua prática profissional;

A Lívea, Dom, Reginaldo, Roberta e Bianka, por compartilharem as vicissitudes da vida acadêmica e muitas horas de risos e choros na Batcaverna.

*“E pela madrugada, quando as sombras ainda envolviam os campos úmidos de orvalho, e no ar se elevava aquele cheiro poderoso de terra, Nenen partiu para a caatinga pelo mesmo caminho seguido um dia por Jerônimo e sua família. Os brotos de dor e de revolta cresciam naquela seara vermelha de sangue e fome, era chegado o tempo da colheita”*

(Jorge Amado. Seara Vermelha)

## RESUMO

Este trabalho tem como objetivo realizar uma análise do trabalho Intermitente no Brasil, introduzido pela chamada Reforma Trabalhista de 2017, a partir da compreensão desse instituto frente ao que preconiza o Princípio da Proteção ao Trabalhador. Partindo de uma perspectiva da Teoria Social Crítica, foi realizada uma reflexão teórica a partir do cotejo entre a nova legislação e os direitos e garantias já assegurados pelo Direito do Trabalho ao longo de sua construção histórica. Por meio do método dialético, buscou-se uma compreensão da nova legislação e os impactos observados nas relações trabalhistas sob a ótica da proteção que rege o Direito do Trabalho. Observou-se também a aplicação dessas normas pelo judiciário e a análise de sua constitucionalidade pelo STF. Foi possível perceber que a dinâmica das relações trabalhistas e a defesa dos direitos dos trabalhadores e trabalhadoras vão além da mera aplicação das normas criadas, uma vez que a própria característica do Direito do Trabalho é a composição da disputa entre o capital e a classe trabalhadora. Dessa forma, faz-se necessária tal reflexão principalmente diante de uma legislação que afronta direitos já consolidados.

**Palavras-Chave:** Direito do Trabalho; Reforma Trabalhista; Trabalho intermitente; Precarização; Princípio da Proteção

## RESUMEN

Este trabajo tiene como objetivo realizar un análisis del trabajo Intermitente en Brasil, introducido por la llamada Reforma Laboral de 2017, a partir de la comprensión de este instituto en vista de lo que propugna el Principio de Protección al Trabajador. Partiendo de una perspectiva de la Teoría Crítica Social, se realizó una reflexión teórica a partir de la comparación entre la nueva legislación y los derechos y garantías ya garantizados por el Derecho del Trabajo a lo largo de su construcción histórica. A través del método dialéctico se buscó comprender la nueva legislación y los impactos observados en las relaciones laborales desde la perspectiva de protección que rige el Derecho del Trabajo. También se observó la aplicación de estas normas por el poder judicial y el análisis de su constitucionalidad por el STF. Se pudo percibir que la dinámica de las relaciones laborales y la defensa de los derechos de los trabajadores van más allá de la mera aplicación de las normas creadas, ya que la característica misma del Derecho del Trabajo es la composición de la disputa entre el capital y la clase obrera. De esta manera, tal reflexión es necesaria, especialmente frente a una legislación que confronta derechos ya consolidados.

**Palabras clave:** Derecho del Trabajo; Reforma Laboral; Trabajo intermitente. Precariedad; Principio de Protección

## **LISTA DE SIGLAS**

CRFB – Constituição da República Federativa do Brasil

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

CTPS - Carteira de Trabalho e Previdência Social

TRT-6 - Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região

TST - Tribunal Superior do Trabalho

STF - Supremo Tribunal Federal

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b>	<b>10</b>
<b>2 O PAPEL DOS PRINCÍPIOS NO DIREITO DO TRABALHO</b>	<b>11</b>
2.1 OS PRINCÍPIOS NO DIREITO DO TRABALHO	11
2.2 O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR	14
<b>3 O TRABALHO INTERMITENTE</b>	<b>16</b>
3.1 O CONCEITO DE TRABALHO INTERMITENTE NA DOCTRINA E NA LEGISLAÇÃO	16
3.2 O TRABALHO INTERMITENTE EM OUTROS PAÍSES	22
<b>4 OS IMPACTOS DO TRABALHO INTERMITENTE</b>	<b>25</b>
4.1 AS AÇÕES DE INCONSTITUCIONALIDADE SOBRE O TEMA	25
4.2 O TRABALHO INTERMITENTE NOS JULGADOS DO TRT DA 6ª REGIÃO	31
<b>5 O TRABALHO INTERMITENTE E O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO NUMA PERSPECTIVA CRÍTICA</b>	<b>36</b>
<b>6 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	<b>41</b>
<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>43</b>

## 1 INTRODUÇÃO

As relações de trabalho configuram importante objeto para o Direito, especialmente pela relevância que possuem tanto do ponto de vista econômico como social. A dinâmica existente entre aqueles que celebram um contrato de trabalho é permeada por nuances que vão além da mera remuneração e prestação de serviço, englobando conceitos como subordinação, vínculo, garantias e concepções ideológicas que norteiam toda complexa rede de relações trabalhistas existentes.

O Direito do Trabalho, em sua fase atual, busca proteger o trabalhador, visto como a parte mais vulnerável em virtude da desigualdade existente em relação ao empregador, dotado de poder econômico e meios de produção. Desse modo, a legislação do trabalho costuma estar voltada para a redução dessa desigualdade e a busca por um equilíbrio entre quem contrata e quem é contratado numa relação trabalhista.

Posto isso, o trabalho de conclusão que agora se apresenta tem como recorte a análise das relações de trabalho intermitente, previsto na legislação brasileira com o advento da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, a chamada Reforma Trabalhista. Tal modalidade consiste em estabelecer um contrato de trabalho no qual a atividade é desenvolvida com subordinação, jornada a cargo do empregador, que convocará o trabalhador ou trabalhadora de acordo com a demanda, remuneração proporcional e atuação de forma não contínua com alternância de períodos de prestação e inatividade. Tal análise se dá em cotejo com o Princípio da Proteção ao Trabalhador, tendo em mente que os princípios nesse ramo do direito podem ser entendidos como fundamento do ordenamento jurídico trabalhista, não podendo haver contradição entre estes e os preceitos legais (RODRIGUEZ, 2015).

Portanto, procurar compreender as alterações ocorridas na legislação trabalhista a partir da análise deste princípio se faz necessário para perceber seu real impacto sobre as relações de trabalho na realidade brasileira.

A partir da conceituação e demarcação das funções dos princípios no Direito do Trabalho, parte-se para um estudo mais aprofundado da figura do trabalho intermitente e o que este representa no atual quadro jurídico e socioeconômico brasileiro. A Reforma de 2017 realizada na CLT é norteadada por uma suposta relação

mais igualitária e flexível entre empregados e empregadores, partindo do pressuposto de que estes últimos dispõem de autonomia da vontade para prestar seus serviços. Observa-se também uma utilização flexível da legislação laboral, precarizando as relações de trabalho e quebrando a equiparação formal que existe entre empregado e empregador (TEIXEIRA; BARROSO, 2009).

Considerando que tal inovação legislativa foi inclusive objeto de ações de inconstitucionalidade em virtude do seu conteúdo, alegando-se que afronta a legislação vigente por precarizar as relações de trabalho, a pesquisa em questão procura trazer o Princípio da Proteção como baliza para interpretação da lei, especialmente nos casos em que há flagrantes contradições entre o conteúdo legislado e o que se deseja proteger.

Trata-se, portanto, de refletir sobre a existência de liberdade contratual na relação trabalhista a ponto de se permitir ao empregado ou empregada sequer possuir um vínculo contínuo com o empregador. Também será observado se esse modelo de contratação deixa de fato o trabalhador ou trabalhadora mais livre para exercer suas atividades de acordo com seu desejo e disponibilidade, se tal dispositivo reveste de formalidade relações já precárias, como os pequenos e esporádicos serviços feitos em geral por trabalhadores e trabalhadoras não escolarizados ou especializados, e se coloca em situação de instabilidade aqueles que possuem vínculos e direitos assegurados.

Tal análise se dará através de uma pesquisa majoritariamente bibliográfica, buscando compreender conceitualmente o papel dos princípios no ordenamento, bem como se trará uma análise empírica de decisões judiciais para observar o impacto das mudanças legislativas na prática da justiça trabalhista, com enfoque nos julgados do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região.

Estes elementos de análise serão norteados pela perspectiva Teórica Social Crítica, a partir da qual se constrói um quadro dialético entre a proteção como pressuposto da legislação trabalhista e a precarização das relações de trabalho trazida pela inovação da lei, reflexão que se presta a compreender os rumos do Direito do Trabalho no atual cenário brasileiro.

## 2 O PAPEL DOS PRINCÍPIOS NO DIREITO DO TRABALHO

### 2.1 OS PRINCÍPIOS NO DIREITO DO TRABALHO

É preciso, neste primeiro momento, discorrer sobre os princípios e sua função no ordenamento jurídico para, em seguida, analisar o princípio específico que será objeto deste estudo. Como não poderia deixar de ser, faz-se necessária uma definição, ainda que limitada, para que se dê seguimento ao tema.

Em sentido geral e de uso corrente, pensa-se em princípio quando se faz referência a um ponto de partida. Tal definição se aproxima bastante do sentido adotado na linguagem jurídica. Ou, como colocado por Juan Ignacio Orsini:

“Transferindo essas noções para o campo do direito, poderíamos apontar que os princípios são as bases, proposições, razões ou verdades que sustentam o Direito e a partir dos quais esta ciência deve começar a ser estudada. Ao mesmo tempo, os princípios do Direito do Trabalho seriam as razões ou verdades fundamentais onde nossa disciplina deve começar a ser estudada, ou seja, dizer as ideias fundadoras sobre as quais se estrutura.” (ORSINI, 2010, p. 490, tradução nossa)

Para além de ponto de partida no estudo de uma disciplina específica, prestam-se os princípios às funções de orientar, preencher lacunas ou auxiliar na produção de sentidos e na aplicação das normas positivadas. Parte-se da lógica de que uma vez construído o ordenamento, e estando esse em constante mudança, o retorno aos seus elementos fundantes garantiria a manutenção das bases sobre os quais se assentaram as normas.

A partir do pensamento de Delgado (2019) e Rodriguez (2015), pode-se perceber também que os princípios são inferidos de um sistema jurídico e posteriormente reportam-se a este para inspirá-lo. É um movimento de retroalimentação, por meio do qual a reflexão sobre a norma faz com que se extraiam sentidos e valores a partir dos quais, por sua vez, se basearão as aplicações e interpretações dessas mesmas normas, garantindo assim uma consistência dentro do ordenamento e a preservação de seu propósito.

Não se pode deixar de apontar, no entanto, que apesar dessa tendência, não são os princípios estáticos ou visam engessar a produção legislativa ou jurídica, mas de fato garantir balizas interpretativas dentro de parâmetros que aquele ordenamento deseja preservar, presumindo-se sua validade como reflexo do que

uma sociedade deseja garantir. No que diz respeito a esse ponto, tem-se duas reflexões relevantes: como funcionam os princípios dentro no Direito do Trabalho e como os princípios atuam frente a criação de novas leis.

No âmbito do direito trabalhista, como bem reflete Rodriguez (2015), os princípios devem ser específicos não só pelas características próprias desse ramo frente aos demais, mas também porque servem para estruturar e justificar a sua autonomia. Princípios já possuem em sua própria essência caráter geral e abrangente, razão pela qual princípios gerais do direito não se aplicariam a seara trabalhista. Nesse ponto discorda Godinho Delgado, por entender que se aplicam ao direito do trabalho os princípios gerais do direito, porém com as devidas adequações.

Há de se considerar, no entanto, o caráter histórico dos princípios no Direito Trabalhista. A própria origem desse ramo, ligada aos movimentos de luta da classe operária e sua finalidade de proteger uma das partes de uma relação jurídica, demonstra que seu propósito é bem específico. Desse modo, mais do que refletir sobre a aplicabilidade desses enunciados, se faz necessário compreender as razões de sua criação e sua origem. Como observado por Jorge Souto Maior:

“Os princípios projetam o direito para sua razão social, não sendo, por isso, valores, pretensamente abstratos, que extraem, *a posteriori*, com se diz, do conjunto de regras, para o fim de lhe conferir uma lógica, construindo, assim, um sistema normativo. O Direito não é lógica, é acúmulo de experiências históricas vividas pela sociedade e que são refletidas em regras jurídicas.” (SOUTO MAIOR. J, 2008, p. 631).

Pode-se construir um raciocínio, portanto, de que os princípios no Direito do Trabalho também se prestam a realizar uma aproximação entre o que preconiza o ordenamento positivado e o momento histórico em que estão inseridas as relações de trabalho. Sendo assim, invocar os princípios seria importante para imbuir a prática jurídica da sensibilidade social necessária para observar toda a construção histórica dos direitos trabalhistas, remetendo às suas origens e trazendo-os sempre à tona com o propósito de preservar conquistas.

Já em relação às inovações legislativas, e neste aspecto reside um dos pontos-chave desta monografia, tem-se que não seria coerente que a produção de novas leis contrariasse princípios já existentes. Ora, se estes são extraídos do ordenamento e com base neles se persegue a garantia de conquistas já

consolidadas, contrariar ou retroceder causaria uma ruptura passível de deslegitimar a norma produzida.

Os princípios não devem apenas ser harmônicos entre si, mas também em relação a todo o ordenamento produzido. De modo que, uma vez pensadas as mudanças legislativas, deve-se proceder em respeito a estes. Não por força normativa, uma vez que a cogência dos princípios ainda é ponto controvertido, mas pela sua própria razão de existir, conforme exposto anteriormente. Respeitá-los é respeitar as bases sobre as quais foram construídos os direitos trabalhistas.

No que diz respeito à adequação das normas frente às mudanças nas relações de trabalho, seja pelos avanços tecnológicos ou em decorrência do próprio processo histórico que resulta em novos arranjos políticos e socioeconômicos, olhar para os princípios consolidados permite justamente que novas leis sejam feitas seguindo parâmetros mínimos de preservação dos Direitos da classe trabalhadora e, sendo o caso, impedindo que estes sejam solapados. Rodriguez (2015) afirma que se leis novas divergem dos princípios que originaram as leis anteriores, não há inspiração nesses princípios. Logo, legislar a revelia do que já se possui como direito é romper não apenas com esses paradigmas, mas se distanciar dos propósitos do próprio Direito do Trabalho.

Por fim, não se pode deixar de expor tal tema sem levar em consideração os escritos de Everaldo Gaspar, cujo raciocínio aponta para divergir de Plá Rodriguez e da Teoria Tradicional acerca dos princípios no que diz respeito à sua origem. Viriam, primeiramente, as teorias e abstrações para que posteriormente se formassem os sistemas normativos (ANDRADE, 2008), de modo que os princípios seriam pressupostos do próprio Direito do Trabalho e não apenas do ordenamento jurídico trabalhista.

Desse modo, a visão desse autor é a de que os fenômenos sociais seriam o motor do Direito do Trabalho, de forma que os princípios surgiriam a partir dos movimentos de luta da classe trabalhadora, para, por fim, se constituírem como pressupostos. Conforme já observado anteriormente, em cotejo com o que é trazido por Andrade (2008) e Jorge Souto Maior (2008), conclui-se que a historicidade é elemento de fundamental importância na compreensão dos princípios do Direito do Trabalho e, conseqüentemente, deste como ramo do direito e de toda a dogmática que dele se origina com o intuito de regular as relações trabalhistas em suas diversas modalidades, preservando os interesses da classe trabalhadora.

Posto isso, se procede com uma análise específica do Princípio da Proteção ao Trabalhador, objeto desta monografia, considerando seu caráter fundante do Direito Trabalhista e seu papel frente às inovações legislativas.

## 2.2 O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR

Para os fins deste estudo se fará uso dos princípios sistematizados por Américo Plá Rodriguez, por entender que sua relevância, em especial para o direito brasileiro, atende ao propósito da reflexão aqui construída.

Dentre os princípios basilares do Direito Trabalhista, tem-se o da Proteção ao Trabalhador. Levando em consideração que a própria origem do direito do trabalho está atrelada à necessidade de regular uma relação juridicamente desigual entre dois polos, donos dos meios de produção e classe trabalhadora, a proteção do lado desfavorecido é a pedra de toque da normatização nesse ramo do direito. As relações contratuais, em geral, baseiam-se na igualdade entre as partes, tanto em obrigações como em condições de celebração do contrato. A especificidade da relação trabalhista reside justamente no fato de que ela não possui tal igualdade, em que pese haver obrigações mútuas entre empregados e empregadores.

É necessário observar, inclusive, que no âmbito dos contratos regulados pelo direito civil, o vício de vontade pode até representar a nulidade destes. Na seara trabalhista, a vontade de trabalhadores e trabalhadoras em celebrar o contrato de trabalho é expressão de sua própria necessidade de sobrevivência, razão pela qual sua vulnerabilidade deve ser sempre levada em consideração para que se busque algum equilíbrio. Há, portanto, um meio de equiparação formal frente a um contexto fático de desigualdade evidente. Este princípio, para Rodriguez (2015) está assentado em três regras principais: *in dubio, pro operario*; Norma mais favorável e Condição mais benéfica.

A primeira regra, exposta pela expressão latina, significa que em caso de dúvida interpretativa quanto a norma, deve prevalecer a interpretação mais favorável aos trabalhadores e trabalhadoras. É evidente que os sentidos que se podem extrair dos textos legais serão tantos quantos forem as análises realizadas, divergindo muito ou pouco entre si. Tal regra busca observar a necessidade de manter a norma jurídica trabalhista sempre próxima da razão de ser do direito do trabalho, que é assegurar ao lado desfavorecido proteção nas relações celebradas com os

empregadores, não o sujeitando a eventuais divergências interpretativas que possam lhes acarretar prejuízo.

A Norma mais favorável, por sua vez, diz respeito a situação em que não existe dúvida interpretativa quanto a uma norma, mas efetivamente mais de uma regulando a mesma situação. Nesse caso, terá precedência aquela que representar maior benefício para os trabalhadores e trabalhadoras. Não é incomum, especialmente diante de lides trabalhistas, que as diversas normas do sistema jurídico sejam invocadas, as vezes por lados opostos, a fim de embasar argumentos e posicionamentos. Tal regra busca, portanto, garantir que uma norma que possa representar algum prejuízo deixe de ser aplicada frente a existência de outra que regule a mesma matéria e traga maiores benefícios ao lado desfavorecido da relação trabalhista. Importante salientar que tal concepção quebra inclusive a lógica hierárquica das normas presente no direito comum.

Por fim, tem-se a regra da condição mais benéfica, que embora muito próxima da anterior, distingue-se basicamente por estar mais ligada às condições do que a hierarquia, sendo mais relevante a sucessão temporal normativa que propriamente a posição que ocupam. Desse modo, uma norma posterior não derroga o efeito da anterior se este for mais benéfico ao trabalhador. É importante ressaltar, inclusive, o que pontua Rodriguez (2015) sobre a aplicação dessa regra tanto no âmbito geral, no caso de condições que abranjam toda a classe ou mesmo uma categoria, quanto a situação individual de cada trabalhador ou trabalhadora.

Deve-se considerar que tais disposições não são isentas de críticas. Por críticas aqui, aliás, não se está falando de eventuais divergências doutrinárias ou de opinião sobre o tema da proteção, mas de ataques por parte da classe patronal e dos que defendem a suposta maior autonomia dos trabalhadores e trabalhadoras. Frequentemente se observa a ideia de que empregados e empregadas são infantilizados por um Estado paternalista que não os permite negociar com os empregadores, fato este que atravancava a plena liberdade contratual.

Vê-se que tal concepção se distancia da própria razão de ser do Direito do Trabalho. Conforme bem reflete Carelli (2017), este ramo do direito não se presta a regular relações ou prever direitos, mas efetivamente proteger a parte mais vulnerável da relação de trabalho, contendo a imposição indiscriminada da vontade do empregador. Diante disso, cabe agora observar as nuances existentes entre o

trabalho intermitente trazido pela denominada Reforma Trabalhista brasileira frente a toda lógica que norteia o direito laboral.

### 3 O TRABALHO INTERMITENTE

#### 3.1 O CONCEITO DE TRABALHO INTERMITENTE NA DOCTRINA E NA LEGISLAÇÃO

O trabalho intermitente foi introduzido no Brasil pela Lei 13.467/17, por meio da qual foram incluídos na CLT o § 3º do art. 443 e o art. 452-A e seus parágrafos, instituindo e regulamentando, respectivamente, essa modalidade de trabalho. Tem-se ainda a Portaria nº 671, de 8 de novembro de 2021, do Ministério do Trabalho, com o objetivo de clarear pontos eventualmente controvertidos das alterações legislativas.

Conforme o texto legal, tem-se que:

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

(...)

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

Observa-se a previsão de prestação de serviços subordinada, reconhecendo, portanto, esse vínculo no qual existe a sujeição da atividade desenvolvida às determinações do empregador. Nascimento (2011) analisa a subordinação em contraposição ao trabalho autônomo, sendo este o modo de trabalho no qual o serviço não está sob o poder de direção, fiscalização e controle do beneficiado. O subordinado, portanto, é o oposto disso. Já Delgado (2019) conceitua que é “situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços.”

A subordinação é um dos elementos caracterizadores da relação de emprego, esta, por sua vez, abarcada pelo gênero relações de trabalho. Chama a atenção o fato de um elemento característico da relação de emprego estar presente numa modalidade de trabalho cujo propósito seria prestigiar a liberdade dos trabalhadores e trabalhadoras e descaracterizar a continuidade da prestação, típica dos

tradicionais contratos por tempo indeterminado. Pode-se, ainda, observar que o conteúdo da subordinação é aberto e sempre determinado pelo empregador, representando uma limitação à liberdade de quem trabalha que não se esgota na relação de trabalho (ACKERMAN, 2007). Muito embora a subordinação jurídica que aqui se analisa dê-se sobre a atividade exercida e não sobre a pessoa que a presta, se faz necessário pontuar que o vínculo entre esta prestação e a necessidade de subsistência acaba por estreitar o horizonte de possibilidades do trabalhador ou trabalhadora quanto às formas como atuará. É relevante ainda pontuar tal discussão com a reflexão de Jorge Souto Maior:

“O equívoco que se comete é o de tentar vislumbrar a existência de um tipo de relação de trabalho eventual, que represente uma exploração econômica continuada. Na verdade o que se faz neste aspecto é deixar de reconhecer a existência de uma relação de emprego onde, efetivamente, relação de emprego há.” (SOUTO MAIOR, J. 2008, p. 53)

Ainda sobre o texto legal, há a problemática da alternância de períodos de prestação e inatividade, não estipulados ou fixados, dando margem a dúvidas sobre sua duração. Efetivamente, não há como saber qual seria o tempo razoável pelo qual o contratado ficará inativo e, portanto, sem remuneração.

Traz ainda o dispositivo em questão a previsão dessa modalidade “independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador”. Desse modo, fica evidente que esse instituto não se prestaria necessariamente às atividades cuja natureza seja esporádica ou aos pequenos serviços de mão de obra não especializada. A previsão legal abrange toda e qualquer atividade exercida, de modo que nada impede o empregador de optar por contratar de forma intermitente várias vezes os mesmos trabalhadores e trabalhadoras para a realização da atividade, uma vez verificada maior vantagem em não manter um empregado sob contrato por tempo indeterminado.

Regulamentando o contrato intermitente, traz o art. 452-A da CLT o seguinte:

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

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

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

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

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

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

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

I - remuneração;

II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;

III - décimo terceiro salário proporcional;

IV - repouso semanal remunerado; e

V - adicionais legais.

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

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

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

Vê-se a intenção do legislador em estabelecer parâmetros para o contrato intermitente, regulando a forma de convocação, seus prazos e eventuais sanções pelo seu descumprimento. Pode-se resumir, com relação a remuneração e demais direitos trabalhistas, que o trabalhador intermitente faz jus às verbas previstas em lei, razão pela qual, inclusive, diz-se que não há precarização nessa modalidade.

No entanto, a questão levantada por esta monografia pretende ir além do mero cálculo da remuneração devida. O que se observa é que só existe remuneração efetiva quando há a prestação do serviço, e aqui não se tem certeza de quando esta ocorrerá. Por meio do texto legal se asseguram, supostamente,

todos os direitos do trabalhador, mas, em contrapartida, se retira totalmente sua capacidade de planejamento financeiro.

Pode-se notar, ainda, a possibilidade de prestação de serviços a outros empregadores e a previsão de período de férias, conforme os §§ 5º e 9º, respectivamente. Ora, tal previsão coloca os trabalhadores e trabalhadoras numa busca constante por vínculos que possibilitem sua convocação, uma vez que desta depende sua renda. Estranha também é a possibilidade das "férias" previstas na legislação, pela contradição que é cogitar que um profissional que depende da prestação ocasional de serviços para ter renda desejaria usufruir de um mês inteiro de não-convocação.

Numa análise mais aprofundada, as férias mensais a cada doze meses fazem sentido quando no contrato indeterminado, no qual o empregado ou empregada, após 11 meses de serviço, goza de um mês para ser dono de seu tempo, tendo asseguradas sua remuneração, o adicional de  $\frac{1}{3}$ , e seu vínculo empregatício. Por mais que o trabalhador ou trabalhadora intermitente receba essas parcelas de forma proporcional quando das prestações de serviço, a não-convocação por um mês inteiro não parece de forma alguma vantajosa, sendo provavelmente até temida, pois significa ausência de renda.

Não se pode deixar de pensar que a diluição desses componentes da remuneração, de forma prática, descaracteriza a lógica de sua existência e destoa totalmente do modelo de trabalho majoritário no Brasil. Tal fato é ainda mais grave considerando que este trabalhador ou trabalhadora pode sequer chegar a receber o valor de um salário mínimo mensal pelos serviços prestados, razão pela qual não faria sentido pensar que receber um 13º salário proporcional em qualquer mês trabalhado cumpriria a função dessa remuneração paga integralmente ao final do ano.

Ao fim, tem-se que pouco importa que as parcelas estejam presentes na remuneração do trabalhador ou trabalhadora sob a modalidade intermitente se para sua existência é necessária a prestação de serviço e esta fica totalmente à mercê da conveniência e necessidade do contratante, expondo quem presta o serviço aos riscos da atividade e da incerteza de ganhos.

Cabe ainda observar o impacto que essa inovação legislativa traz na própria forma de enxergar o vínculo empregatício, a partir de um discurso que reconhece o modelo tradicional de trabalho como ultrapassado e aponta para as formas mais

flexíveis como soluções modernas e inovadoras. Sobre o tema, Nivea Souto Maior pontua:

“As jornadas do trabalhador intermitente expressam o rompimento com o modelo padronizado de tempo de trabalho, os vínculos empregatícios típicos tem a habitualidade de horas e dias na prestação de serviços na sua essência cujo labor ocorria por meses e muitas vezes por anos; décadas atrás normalmente a pessoa passava uma vida inteira no mesmo emprego e somente era desligado quando alcançava sua aposentadoria. O cenário atual mostra a expansão de vínculos empregatícios de curtíssima duração, de natureza temporária, e a depender do tipo de contratação pode ser extremamente rápida e durar poucos dias e horas.” (SOUTO MAIOR, N. 2020, p.16)

Tal modalidade de contratação atingiria até mesmo a mentalidade da classe trabalhadora, para a qual a exigência de se adaptar às formas ofertadas de prestação de serviços é uma necessidade decorrente da própria garantia da subsistência. Para além disso, a regulamentação dos chamados “bicos” atinge principalmente o trabalhador ou trabalhadora menos escolarizado e em geral de baixa remuneração, o que acabaria por revestir esses vínculos de alguma legalidade, mesmo perpetuando desigualdades tão marcantes dessa prestação. Pode-se chegar a um cenário em que tais indivíduos deixem de procurar pelo vínculo tradicional, que lhes assegure um mínimo de estabilidade financeira e previsibilidade, e recorram a esta modalidade dada a sua oferta em maior escala.

Desse modo, pode-se perceber que o trabalho intermitente não encontra razão de existir dentro do ordenamento jurídico brasileiro, causando estranheza às relações de trabalho as quais se tenta aplicá-lo, além de contribuir para a gama de possibilidades de precarização de vínculos como a terceirização e a pejotização.

### 3.2 O TRABALHO INTERMITENTE EM OUTROS PAÍSES

A pretexto de modernizar as relações de trabalho no Brasil, alegou-se que a modalidade intermitente é utilizada em outros países mais desenvolvidos, sendo, portanto, um modelo aplicável a nossa realidade, principalmente para dar solução a crise econômica que assolava o país à época da aprovação da Lei 13.467/17.

Tal argumento cai por terra no momento em que se analisam figuras semelhantes em outros ordenamentos jurídicos e se percebe que a legislação brasileira está entre as mais precárias quando se trata de assegurar um mínimo de garantias e dignidade aos trabalhadores e trabalhadoras intermitentes.

No Reino Unido tem-se o modelo mais próximo do brasileiro, o chamado contrato “zero-hora”, prevista no art. 27º do Employment Rights Act. Nele não há regras que restrinjam sua aplicação, tampouco número de horas mínimas ou remuneração pela inatividade. Ressalta-se, no entanto, que se trata de um país de tradição liberal e de legislação baseada em direito costumeiro, dando a entender que sua dinâmica é distinta da brasileira, razão pela qual a semelhança dos institutos torna-se ainda mais complexa. Pondera-se também que:

“A regulamentação sobre os “contratos zero-hora” não representa afronta ao sistema jurídico inglês, nem aos direitos previstos na Convenção Europeia de Direitos Humanos, sendo, portanto, ato editado pelo parlamento no pleno exercício de seus poderes políticos em conformidade com a estrutura constitucional britânica, sendo possível apenas discutir o conteúdo moral ou ideológico da medida flexibilizadora dos direitos laborais.” (TORTI, 2019, p. 28)

Portanto, eventual argumento de que a legislação de países desenvolvidos pode ser copiada ou inspirar a produção legislativa brasileira esbarra numa série de questões de ordem tanto jurídicas como socioeconômicas, evidenciando alguma precariedade na produção legislativa na matéria em questão.

Ainda no âmbito dos países de língua inglesa, tem-se o exemplo da Nova Zelândia, no qual o trabalho intermitente foi banido em 2016 devido a protestos da própria classe trabalhadora, inconformada com a precarização proveniente do modelo (SOUTO MAIOR, N., 2020)

Já no que diz respeito ao trabalho intermitente português, na legislação desse país, precisamente nos art. 159º e 160º da Lei n.º 7/2009 - Código do Trabalho de Portugal, existe regulamentação dos períodos de inatividade, bem como previsão de remuneração para estes, diferente do que ocorre no Brasil.

Chama a atenção a intenção do legislador em estabelecer limites a essa modalidade, especialmente regulando os período de prestação e inatividade de forma bem definida, conforme texto legal do Artigo 159.º, onde se diz: “A prestação de trabalho referida no número anterior não pode ser inferior a cinco meses a tempo completo, por ano, dos quais pelo menos três meses devem ser consecutivos.”

Já no artigo 160º: “ Durante o período de inatividade, o trabalhador tem direito a compensação retributiva, a pagar pelo empregador com periodicidade igual à da retribuição, em valor estabelecido em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou, na sua falta, de 20 % da retribuição base.”

De modo diametralmente oposto à legislação brasileira, o direito português estipula pagamento ao trabalhador inativo, inclusive com previsão do percentual. A portaria Portaria/MTP nº 671 do Ministério do Trabalho e Previdência brasileiro prevê justamente o contrário no §2º do art 36:

“No contrato de trabalho intermitente, o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador e não será remunerado, hipótese em que ficará descaracterizado o contrato de trabalho intermitente se houver remuneração por tempo à disposição no período de inatividade.”

Na lei lusitana, os artigos citados dão a entender, ao menos no texto, que essa modalidade é um pouco mais benéfica que a brasileira, reduzindo a margem de incerteza quanto ao planejamento financeiro dos trabalhadores e trabalhadoras intermitentes, bem como mitigando a total ausência de renda na inatividade.

No caso da Itália, o contrato de trabalho intermitente ou contrato de trabalho a chamada, surgiu com o Decreto Legislativo nº 276/2003, posteriormente regulado pelo Decreto Legislativo nº 81/2015. Observa-se alguma preocupação em regular a amplitude do contrato, limitando o número de jornadas, vedando a substituição da mão de obra permanente pela intermitente e a contratação nesse formato para empresas que tenham realizado dispensa coletiva recentemente (NOGUEIRA, 2017). O modelo italiano direciona ainda essa modalidade de trabalho a uma faixa etária específica (menores de 25 anos e maiores de 55 anos) visando fomentar a contratação nesse segmento geralmente mais penalizado com o desemprego diante da dinâmica do mercado (SOUTO MAIOR, N. 2020). Fato é que, mesmo de forma controversa, tal país estipula algum tipo de regulamentação, ainda que em face de uma modalidade precária de relação de trabalho.

Na Espanha, tem-se a figura do trabalho fixo-descontínuo, que se apresenta no art. 16 do Estatuto dos Trabalhadores espanhol. Observa-se que a redação dada a este instituto sofreu alterações no ano de 2022 em relação ao texto anterior, de 2015, justamente no sentido de permitir uma maior regulamentação e garantias aos trabalhadores e trabalhadoras.

Ainda assim, mesmo antes dessa mudança, o texto já era mais assertivo que o da Lei 13.467/17, prevendo por exemplo, que atividades que se repitam em determinadas datas serão regidas por contrato a tempo parcial por tempo indeterminado, afastando assim a contratação intermitente. Há ainda o dever de

incluir no contrato a duração prevista da atividade, as horas de trabalho e sua duração estimada.

Com as mudanças da legislação em 2022, se observa a previsão dessa forma de contratação para as atividades produtivas sazonais ou com períodos de execução certa, o que restringe o âmbito de aplicação dessa norma, evitando, por exemplo, contratações indiscriminadas para qualquer atividade, como prevê a lei brasileira.

Tem-se ainda a mudança legislativa introduzida neste mesmo ano que institui que a empresa deve informar à representação legal dos trabalhadores com antecedência um calendário com as previsões para a convocatória anual ou semestral, o que de alguma forma contribui para reduzir a margem de incerteza quanto às atividades prestadas.

A partir desse breve panorama internacional percebe-se que a legislação brasileira acabou por copiar elementos presentes na legislação estrangeira, sem, no entanto, sopesar diversos aspectos que diante da realidade do país se mostram necessários para evitar o aprofundamento da precarização das relações de trabalho.

Interessante notar também que nos casos apresentados da Espanha e Nova Zelândia, o reconhecimento da insuficiência da legislação regulando o trabalho intermitente ou mesmo seus impactos nocivos levaram a mudanças no ordenamento jurídico para garantir um mínimo de direitos à classe trabalhadora.

Em comparação com a legislação estrangeira, a Reforma Trabalhista Brasileira apresenta inúmeras lacunas, sendo estas oriundas da baixa qualidade da produção legislativa ou mesmo feitas de forma deliberada, com o intuito de permitir, sob a chancela da lei, a flexibilização em prejuízos de trabalhadores e trabalhadoras. Fica a impressão de que recorrer ao direito estrangeiro faz parte de um discurso legitimador de um projeto de redução de direitos trabalhistas em detrimento da redução de custos para os empregadores sob a chancela de um suposto direito mais avançado. Coloca-se o modelo nacional como retrógrado e dispendioso em comparação com o que há de mais desenvolvido mundo afora com a intenção de respaldar esse posicionamento.

A compreensão dos desdobramentos desse tipo de trabalho em nosso país perpassa também uma necessária análise de sua constitucionalidade e a observação de seus impactos nas relações de trabalho, vistos a partir de casos

concretos analisados pela justiça trabalhista e a construção de uma nova jurisprudência sobre o tema, tarefa a qual agora se propõe este estudo.

## 4 OS IMPACTOS DO TRABALHO INTERMITENTE

### 4.1 AS AÇÕES DE INCONSTITUCIONALIDADE SOBRE O TEMA

O advento da reforma trabalhista brasileira ensejou a propositura de diversas Ações Diretas de Inconstitucionalidade, arguindo as contradições entre as alterações realizadas na legislação laboral e a Constituição da República. Dentre estas, ressalta-se aqui especificamente a ADI 5826, de novembro de 2017, a qual foram apensadas as ADIs 2829 e 6154, tratando de matéria semelhante.

Proposta pela Federação Nacional dos Empregados em Postos de Serviços de Combustíveis e Derivados de Petróleo – Fenepospetro, a ação visava declarar a inconstitucionalidade dos artigos 443 caput e § 3º; artigo 452-A e respectivos parágrafos. Além desses, os artigos 452-B, 452-C, 452-D, 452-E, 452-F, 452-G e 452-H e 911-A, “caput” e parágrafos, da Consolidação das Leis do Trabalhista.

Estes últimos foram revogados, juntamente com o fim da vigência da Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017. Os demais seguem em vigência e até o presente momento encontram-se em julgamento pela Suprema Corte. São justamente os que instituem e regulamentam o trabalho intermitente na legislação trabalhista brasileira. Foram proferidos três votos, incluindo o do relator, e no momento o julgamento encontra-se suspenso após pedido de vistas realizado pela ministra Rosa Weber, sem previsão de retorno à pauta.

A relatoria da ação coube ao Ministro Edson Fachin, cujo voto proferido em 2020 merece análise por trazer relevantes questões de natureza constitucional sobre o instituto que é objeto deste trabalho.

Reconhece o voto que a tutela dos direitos sociais e fundamentais trabalhistas foi fruto das lutas dos trabalhadores no século XX, ressaltando ainda que a justiça social trataria das relações do indivíduo com a comunidade. Seria, portanto, necessário observar que o Estado Social de Direito deve garantir a inclusão de todos os membros da sociedade, bem como a preservação de sua dignidade humana.

Invocando o conceito de justiça social, considera-se sua dimensão abstrata, um parâmetro constitucional positivado, e concreta, como uma relação jurídica constituída. Desse modo, a proteção jurídica ao trabalho é direito social

fundamental, sendo necessário preservar sua finalidade em respeito à própria Constituição.

O voto traz para reflexão o conceito de flexigurança, que pressupõe o equilíbrio entre o trabalho realizado em condições mais flexíveis com a segurança nas transições de empregos, visando preservar a dignidade dos trabalhadores. Traçando um paralelo com as correntes de pensamento brasileiras, tem-se a heteroproteção, que considera o trabalhador como pólo mais fraco da relação trabalhista e portanto, carente da proteção estatal, e a concepção autotutelar, privilegiando a legitimidade das negociações entre empregados e empregadores.

O ministro faz ainda a análise de institutos semelhantes ao trabalho intermitente em outros países, como na Espanha, com o contrato “fixo-descontínuo”, onde o contrato deve indicar ao menos de forma estimada duração, jornada e horários; em Portugal, onde o trabalhador contratado para atividade descontínua recebe pelo menos 20% da retribuição base no período de inatividade; o “contrato zero” hora, no Reino Unido, muito semelhante ao brasileiro, sem garantia de prestação nem de remuneração; e o modelo italiano, onde é devida ao trabalhador intermitente indenização por disponibilidade celebrada mediante negociação coletiva e nunca inferior ao salário mínimo, além de um limite de prestação de serviço que uma vez ultrapassado converte o contrato em tempo indeterminado e jornada plena.

Diante do quadro analítico apresentado, o ministro conclui:

“A criação de uma modalidade de contrato de trabalho, formal e por escrito, que não corresponda à uma real probabilidade de prestação de serviços e pagamento de salário, ao final de um determinado e previsível período, representa a ruptura com um sistema cujas características básicas e elementos constitutivos não mais subsistirão” ( p. 15)

Desse modo, tem-se a quebra de um paradigma que destoa de toda lógica da relação trabalhista brasileira, que é a previsibilidade da remuneração pela prestação de serviço. Pontua ainda que no período de inatividade, o trabalhador não faria jus aos direitos trabalhistas fundamentais garantidos pela constituição, uma vez que não estaria prestando serviços mesmo contratado.

O trabalhador passa a ser um recurso passível de acionamento pelo empregador quando necessário, tornando o vínculo precário e, por conseguinte, contribuindo para a coisificação que afeta diretamente a dignidade da pessoa humana, protegida pela Constituição. Tal dignidade estaria garantida pelo direito de

ter direitos. Dessa forma, o contrato intermitente violaria justamente este aspecto por mitigar direito a uma remuneração fixa e contínua, bem como a previsibilidade necessária ao planejamento financeiro de vida dos trabalhadores.

Admite o voto que dada a inconstância do trabalho seria impossível ao trabalhador conciliar mais de uma atividade, ocasionando dificuldade em proporcionar uma renda mínima para sua subsistência. Dessa forma, se posiciona o ministro no sentido de entender pela inconstitucionalidade uma vez que não estariam assegurados os direitos dos trabalhadores previstos na Carta Magna, bastando, nesse caso, que para configurar afronta ao texto constitucional não fosse necessária a direta contrariedade de seus dispositivos mas tão somente a insuficiência da legislação em assegurar suas garantias fundamentais.

Ressalta-se, por fim, no contexto do julgamento, os votos dos ministros Nunes Marques e Alexandre de Moraes, que divergiram do relator no sentido de reconhecer a constitucionalidade da norma uma vez que se encontram preservados os direitos trabalhistas previstos na constituição, ainda que de forma proporcional à remuneração.

Para o primeiro, não há supressão dos direitos trabalhistas, uma vez que estariam garantidas as verbas asseguradas pela Constituição, como férias, 13º salário e FGTS. De igual modo, se elevaria a proteção social aos trabalhadores informais, constituindo um termo médio entre informalidade e formalidade. Para o ministro Nunes Marques, ao proporcionar maior flexibilidade, estaria se combatendo o desemprego pois se permitiria a inclusão de trabalhadores no mercado capazes de negociar melhores salários, com redução de custos para o empregador e redução de tempo de trabalho, permitindo maiores ganhos para ambas as partes. Por fim, ressalta que a leitura estritamente literal dos dispositivos não expõe inconstitucionalidade, estando assegurada a segurança formal da relação de trabalho.

Já o Ministro Alexandre de Moraes sustentou sua divergência em três pontos essenciais: a possibilidade do legislador ordinário criar novas formas de trabalho; se tais formas podem romper com as tradicionais e clássicas regras trabalhistas e como deve o legislador se portar frente aos direitos sociais assegurados.

Pondera no voto que não só é possível como necessária a atuação do legislativo em criar novas formas de trabalho, adequadas ao surgimento de novas realidades econômicas e sociais. Seria, portanto, conveniente a adequação, de

tempos em tempos, através da revisão das modalidades a fim de abarcar o surgimento de novas possibilidades de trabalho, seja por alterações tecnológicas ou para lidar com o aumento de desemprego, especialmente para a mão de obra menos especializada. Cita o ministro, com base na teoria de Ulrich Beck, que a despadronização da jornada e do local de trabalho são características da sociedade pós-industrial e que seriam justamente essas novas hipóteses de transição entre formas de jornada que mitigariam os riscos de subemprego e precarização.

Sobre o segundo ponto de sua argumentação, reflete o ministro que essas novas formas podem romper com tradicionais e clássicas regras trabalhistas, desde que haja razoabilidade e adequação, com fiscalização para evitar a exploração exacerbada. As alterações da legislação trabalhista trariam maiores garantias de segurança jurídica do próprio trabalhador.

É pertinente observar que o ministro afirma que o período de inatividade no trabalho intermitente brasileiro é regulado, bem como faz uma comparação com instituto semelhante no direito português. Necessário ponderar que, tendo por base o próprio texto legal, não existe regulamentação alguma sobre o período de inatividade, sendo meramente previsto em “horas, dias ou meses”, conforme redação do art. 443, § 3º da CLT. Já em relação ao trabalho intermitente em Portugal, ponto já enfrentado no item 3.2 desta monografia, bastaria simples consulta à legislação trabalhista desse país para tornar questionável a afirmação do ministro, uma vez que há diferenças consideráveis da lei brasileira neste ponto.

Finalizando seu posicionamento, o ministro discorre sobre como deve o legislador se portar frente aos direitos sociais consagrados. Admite que deve-se observar os direitos constitucionais, afirmando que estes foram integralmente respeitados na legislação objeto da ação, não havendo retrocesso. Reitera ainda que novas fórmulas exigem adaptações da parte da legislação e por tal razão, todos os direitos e garantias como salário mínimo, irredutibilidade salarial, 13º salário, remuneração de horas extras e aviso prévio estariam preservados pois são pagos de forma proporcional às horas de serviço prestado.

Relevante trazer à discussão o argumento presente no voto do Ministro Fachin, para o qual, independente da norma sobre trabalho intermitente ser formalmente constitucional, seu âmbito de proteção seria insuficiente. Percebe-se uma ponderação tímida, embora válida, num voto que pretende declarar inconstitucionais os artigos em questão. Cabe pontuar ainda na análise dos votos

até então proferidos um posicionamento formalista dos ministros, considerando que estariam preservados os direitos constitucionais meramente pela previsão do pagamento das verbas trabalhistas. Até mesmo o voto pela inconstitucionalidade adere a essa linha de interpretação.

Vê-se ainda o uso de argumentos que indicam a necessidade da adoção de tal inovação legal devido ao surgimento de novas formas de trabalho e a consequente adequação pelas quais devem passar as normas laborais. Ora, de nada vale pontuar que atividades específicas, como os serviços de restaurantes ou aqueles de demandas sazonais seriam beneficiados por tal modalidade de trabalho se o texto legal autoriza sua adoção indistintamente a todo e qualquer atividade, salvo a dos aeronautas. Na prática, estariam sujeitas a tal forma de contratação inclusive atividades cuja natureza seja contínua, desde que assim deseje o empregador. Para além disso, imaginar um trabalhador empoderado e em condições de barganhar individualmente as condições de trabalho ao qual se submeterá destoa da realidade encontrada no país.

Nesse sentido, Oliveira e Figueiredo (2018) refletem sobre os limites da liberdade contratual na relação trabalhista, afirmando que a relação jurídica é sempre de sujeição do trabalhador ao poder do empregador, motivo pelo qual, no terreno dos fatos, não haveria espaço para a autonomia da vontade obreira.

É importante notar, por fim, que um dos argumentos que sustenta este posicionamento, presente inclusive no voto do próprio relator, é o de que a informalidade seria reduzida pela existência de uma modalidade de contratação que permita o pagamento pelos pequenos serviços e a convocação ocasional. Ora, parece razoável observar, em cotejo com a realidade das relações de trabalho no Brasil e pela análise das reclamações trabalhistas submetidas ao judiciário, que o empregador que não deseje formalizar a relação de trabalho não o fará simplesmente pela existência de mecanismos legais que permitam essa configuração.

Se assim fosse, não haveria violação das garantias trabalhistas mesmo nos contratos formais de duração indeterminada e com salário e jornada bem definidos. Em sentido contrário, se observa com alguma frequência a violação destes direitos. E já no próprio contexto da jornada intermitente é possível observar seu desvirtuamento, conforme será possível analisar nos julgados do Tribunal Regional da 6ª Região, na seção que agora segue.

## 4.2 O TRABALHO INTERMITENTE NOS JULGADOS DO TRT DA 6ª REGIÃO

O Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região possui jurisdição em todo estado de Pernambuco, constituindo a segunda instância da justiça trabalhista. Atualmente é composto por 19 membros, sendo 10 desembargadores e 9 desembargadoras divididos em 4 turmas e 2 seções especializadas. Os atuais membros foram nomeados para a corte entre os anos de 2001 e 2022, sendo quatro deles após o advento da reforma trabalhista, entre 2018 e 2022.

Procedeu-se com uma pesquisa empírica das decisões proferidas pela corte em questão a fim de verificar como vinha se dando na prática a análise do trabalho intermitente, buscando construir através dos acórdãos um quadro da atual jurisprudência deste tribunal e lançar alguma luz sobre os impactos reais desse tipo de jornada nas relações de trabalho.

Foi realizada uma pesquisa quantitativa e qualitativa tendo como universo amostral acórdãos do Tribunal Regional no período entre 01/01/2018 e 03/01/2022, tendo como marco inicial o ano subsequente à implementação e entrada em vigor da Lei da Reforma Trabalhista e se encerrando no início do ano em que começou a pesquisa desta monografia, possibilitando a análise de julgados já concluídos na segunda instância.

Chegou-se a um total de 17 acórdãos através de uma pesquisa no site do TRT-6ª Região utilizando como termos de busca os artigos da CLT incluídos pela Lei da Reforma Trabalhista que definem e regulamentam o trabalho intermitente e sua jornada. Fez-se, em seguida, o levantamento daqueles que citaram este instituto nas decisões ou analisaram diretamente lides onde este fazia parte do mérito da questão.

Foi oportuno realizar a leitura de todos os processos desde a primeira instância, antes do acórdão propriamente dito, especialmente para compreender o contexto da reclamação. Além do mais, os julgados eram em sua maioria recursos de rito sumaríssimo, para os quais se dispensa a confecção do relatório antes das decisões, de modo que a leitura de depoimentos e da sentença atacada mostrou-se essencial para construir o entendimento sobre os julgados.

Foram destacados pontos de interesse em cada julgado, especialmente os que traziam as definições do trabalho intermitente em cotejo com o caso concreto ou as condições de seu reconhecimento em cada reclamação. Mostrou-se importante

também verificar as teses adotadas pelos relatores que, em geral, se assentavam nos julgados da turma que integram, nas decisões do próprio tribunal regional e do Tribunal Superior do Trabalho.

Foi possível observar nos acórdãos pontos relevantes acerca da jornada intermitente, em especial sobre sua compreensão e celebração do vínculo. Em alguns casos notou-se que o trabalhador contratado alegava não compreender como o vínculo estava estabelecido e em outros, apesar do registro na CTPS, o contrato propriamente dito sequer estava assinado pelo reclamante. As lides, nesse caso, se constituíam justamente pela necessidade de descaracterizar o vínculo intermitente, e este era geralmente invocado pela reclamada como defesa contra o pleito pelo reconhecimento do vínculo por tempo indeterminado e a necessidade de pagamento das verbas rescisórias.

Da parte dos empregadores foram observados dois fenômenos relevantes sobre o contrato intermitente: no primeiro caso, este vínculo era devidamente celebrado, mas a reclamada convocava o trabalhador diariamente, muitas vezes de segunda a sexta-feira e com horário que por vezes excedia 8 horas diárias; no segundo caso, observou-se que uma vez contratado, o trabalhador passava longos períodos sem convocação ou perspectiva de exercer a atividade, fato este que se agravou com a pandemia de COVID 19 entre os anos de 2020 e 2021.

No primeiro caso, a reclamação consiste em descaracterizar o vínculo intermitente uma vez que se configurava uma jornada de trabalho comum a maioria dos empregados, considerando assim que na prática não havia o caráter intermitente em virtude da prestação continuada da atividade. No segundo caso, o pleito se dava pela rescisão indireta do vínculo, uma vez que não sendo convocado por meses o trabalhador entendia que o empregador descumpria sua parte contratual pela ausência de demanda que justificasse a contratação.

É pertinente observar que efetivamente não se observa de forma prática regulamentação quanto aos períodos de inatividade, havendo indeterminação quanto ao conceito jurídico da duração aceitável para estes intervalos, conforme trecho do seguinte julgado expõe:

“Inclusive, a lei não menciona o período máximo que o obreiro pode permanecer com o contrato ativo aguardando a convocação do empregador.”

(Processo: RORSum - 0000262-81.2020.5.06.0413, Relatora: Dione Nunes Furtado da Silva, Data de julgamento: 08/04/2021, Quarta Turma, Data da assinatura: 08/04/2021) fl. 21

Tal fato enseja, como não poderia deixar de ser, insegurança da parte do trabalhador, uma vez que a expectativa de atividade está diretamente ligada à garantia de sua subsistência. A existência de um vínculo na qual esta expectativa não é cumprida deixa o trabalhador ainda mais vulnerável às variações econômicas, havendo, no entanto, um contrato vigente. Vislumbra-se os elementos da subordinação, tendo em vista a necessidade de atender às convocações e realizar as atividades designadas pelo empregador, fator essencial para fazer jus a remuneração, sem no entanto haver habitualidade.

Fica também evidenciado que a razão pela qual a convocação pode deixar de ocorrer é igualmente obscura. Tal modelo deixaria, a princípio, diversos trabalhadores e trabalhadoras contratados à disposição do empregador para o atendimento de suas demandas, sem nenhuma garantia de que tal convocação deva ocorrer em algum momento. Resta uma zona de incerteza sobre o que seria a suspensão do contrato ou mero período de inatividade.

“Tem-se, portanto, a ausência de um dos pilares do contrato intermitente que é justamente o fato do empregador convocar o autor para prestação de serviços de forma não contínua. Outro pilar é a inatividade. Esse também não foi o fato de ter havido suspensão do trabalho, demonstrado nos autos, somente após 9 meses de labor contínuo, e em razão da pandemia, **não caracteriza a inatividade abarcada pela Legislação.**”

(Processo: RORSum - 0001506-62.2020.5.06.0181, Relator: Valdir José Silva de Carvalho, Data de julgamento: 26/08/2021, Terceira Turma, Data da assinatura: 26/08/2021) fl. 26, grifo nosso

Observa-se que no caso citado a razão da não convocação do empregado foi o impacto econômico da atividade em virtude da pandemia de COVID-19, evento que no entender do juízo não seria período de inatividade para a legislação. Dessa forma, estaria o trabalhador, embora contratado, à mercê dos riscos da atividade empresarial e sem nenhuma garantia, elemento que evidencia uma forma de precarização do trabalho.

Como bem reflete Jorge Souto Maior (2008), a perspectiva de uma relação de trabalho previsível e duradoura é de interesse tanto do empregado quanto do empregador, dado seu impacto na atividade produtiva e no planejamento familiar e econômico. Basta que imaginemos situação em que o trabalhador ou trabalhadora,

contratado mas sem convocação, segue constantemente em busca de trabalho e, por outro lado, o empregador que diante de uma demanda de serviço não consiga convocar mão de obra em tempo hábil para sua execução.

Resta evidenciado que a situação do trabalhador ou trabalhadora reveste-se de maior insegurança que a do empregador, dada a pouca probabilidade de ocorrência da segunda hipótese narrada, especialmente no cenário de desemprego e desigualdade econômica e social constatados no Brasil. Para além disso, ainda no esteio da doutrina de Jorge Souto Maior, o próprio modelo capitalista baseia-se na previsibilidade das condutas sociais, o que coloca essa forma de vínculo num círculo vicioso em que não há serviços ou consumo por não haver quem possa consumir ou tomar serviços, dada a ausência de atividade remunerada e conseqüentemente de renda.

É apontado por Filgueiras, Lima e Souza (2019), como aspecto relevante das reformas trabalhistas em diversos países, mecanismos para incrementar a mercadorização do trabalho, mitigando garantias e impondo aos mais vulneráveis os dissabores das oscilações econômicas. Ora, o propósito da atuação estatal e da legislação trabalhista é justamente trazer algum equilíbrio à relação laboral, motivo pelo qual causa estranheza mecanismos legais que visem precarizar essas relações.

Tal raciocínio encontra também respaldo pela dicotomia apresentada por Oliveira e Figueiredo (2018, p. 196), na qual se vê o trabalho permanente, estável e seguro, promotor de tranquilidade e sobrevivência em oposição ao fragilizado, característico das forma de trabalho fragmentadas, de curta duração e mal remuneradas.

Nota-se, inclusive, elementos que trazem à tona o uso do instituto do trabalho intermitente para revestir de legalidade vínculos já precários, promovendo um contrato com características de convocação esporádica quando existe a necessidade e vínculo contínuo:

“Nesse ínterim, o conjunto probatório deixa evidente que **a parte ré tentou burlar a legislação trabalhista, revestindo de intermitente o contrato de trabalho que, de fato, tinha caráter contínuo e prazo indeterminado**, razão porque mantenho inalterada a decisão a quo.”

(Processo: ROT - 0000034-69.2020.5.06.0005, Relator: Valdir José Silva de Carvalho, Data de julgamento: 30/09/2021, Terceira Turma, Data da assinatura: 30/09/2021) fl. 50, grifo nosso

Transposta para as relações de trabalho, a lógica de mercado segue a máxima da maior eficiência com o menor custo. Logo, o contrato intermitente retira garantias consideradas custosas na relação laboral. Ainda nesse raciocínio, lança o trabalhador para uma busca constante no mercado de trabalho, visto que para a garantia de uma renda mínima aceitável deve possuir mais de uma atividade.

Vê-se ainda que costuma surgir com mais frequência na argumentação das reclamadas o reconhecimento da natureza intermitente dos vínculos. Não por acaso, uma vez que fica evidente que este lhe é mais benéfico, como se extrai do seguinte trecho:

“A esta altura, ressalto a impertinência da alegação recursal de que o trabalho intermitente "foi regulamentado justamente para que este tipo de prestação de serviço não seja utilizada como está sendo agora, para tentar converter a prestação para vínculo empregatício", posto que a existência de subordinação naquela modalidade de contrato é descrita na própria lei (artigo 443, § 3º, da CLT), não sendo a exclusividade pressuposto dela e da relação de emprego em geral.”

(Processo: EDCiv - 0001143-03.2016.5.06.0412, Redator: José Luciano Alexo da Silva, Data de julgamento: 26/04/2018, Quarta Turma, Data da assinatura: 26/04/2018) fl. 32

Embora não acolhida pela corte, chamou a atenção tal trecho pois sugere que o trabalho intermitente serviria como um meio termo entre o vínculo empregatício indeterminado e a prestação de serviços. Observa-se que para desconstruir tal argumento valeu-se o magistrado da citação legal, como inclusive se vê em diversas ocasiões ao longo dos julgados. Na prática, trata-se recorrentemente de apenas verificar requisitos formais, como os intervalos de convocação e a forma escrita do contrato, previstas em lei, que atentar para os eventuais impactos dessa modalidade para os trabalhadores e trabalhadoras numa perspectiva mais ampla.

Como bem pondera Melo Filho (2020, p.110), “Cabe ao juiz aplicar normas trabalhistas com sensibilidade social, caso contrário, a execução de um raciocínio silogístico simples e formal conduzirá a uma decisão quase sempre injusta”. Observa-se, portanto, uma postura omissa da corte em avaliar não só a constitucionalidade dos institutos aplicados, abstendo-se de exercer seu papel de intérprete constitucional difuso, como também de reconhecer que tal dispositivo precariza a prestação de serviço por implementar uma jornada parcial e fragmentada, o que obrigaria o trabalhador ou trabalhadora a ter mais de um vínculo

para obter uma remuneração digna, indo de encontro ao disposto no Artigo 7º da Carta Magna ao não garantir a melhoria da condição social do trabalhador.

## **5 O TRABALHO INTERMITENTE E O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO NUMA PERSPECTIVA CRÍTICA**

Por meio da análise dos acórdãos sobre o trabalho intermitente pode-se observar que sua dimensão prática é cercada de incerteza e de problemáticas que tão somente transpuseram para a esfera da legalidade a informalidade dos “bicos” e da prestação de serviço de forma irregular. Observar a insegurança do trabalhador que recorre ao judiciário, seja por trabalhar continuamente quando contratado para jornada com períodos de inatividade, seja por não ser convocado, evidencia que tal modalidade de trabalho não mitiga o desemprego ou aumenta a possibilidade de ganhos para os trabalhadores e trabalhadoras, justificativa propalada pelos defensores da tal reforma.

Tão somente serve este artifício para a redução de custos e flexibilidade do empregador em convocar sua mão de obra quando conveniente, ao mesmo tempo em que lança o trabalhador vulnerável na incerteza do quando será convocado, como e quanto receberá de remuneração.

De igual modo, podemos extrair da análise até agora feita da inconstitucionalidade dessa inovação legislativa que os argumentos dos votos dos ministros não apenas são limitados como se prestam a legitimar um discurso de viés neoliberal, para o qual a redução de custos com contratação e a figura do trabalhador plenamente livre andam lado a lado. O “empreendedor de si mesmo” gozaria de toda liberdade para negociar e decidir como e para quem trabalhar.

Nesse sentido, na visão dos votos proferidos no Supremo Tribunal, atendidas as previsões constitucionais de maneira formal, pouco importam as reais condições dos trabalhadores e trabalhadoras submetidos a essa modalidade de contratação. A ofensa à Constituição estaria em “não proteger o suficiente”, segundo o único voto favorável dado pelo relator. Ora, essa conjuntura de controle concentrado de constitucionalidade meramente formalista e atuação judiciária limitada geram enormes prejuízos à classe trabalhadora.

Colocando frente a frente as bases que norteiam o direito trabalhista e a Lei 13.467/17 como um todo, e aqui mais especificamente os artigos sobre trabalho intermitente, é possível ver que tal reforma sequer merece tal denominação, uma vez que em nada remete a este vocábulo, cujo sentido está em reconstruir. O que se observa, bastando cotejar o texto legal como os princípios, é a abertura para a

precarização e conseqüente destruição trabalhista. Conforme bem reflete Antunes (2018), não se falou, durante o período em que se engendrou a lei, em redução de juros ou tributação de bancos, capitais e grandes fortunas. A suposta solução para a crise econômica existente deveria recair sobre os trabalhadores e trabalhadoras que deveriam abrir mão de seus direitos para garantir seus empregos.

Vê-se que meramente considerar a legislação como base para a proteção dos direitos trabalhistas é insuficiente. Mais ainda, observa-se que até mesmo as negociações coletivas, antes vistas como fonte de normas fruto da própria dinâmica de embate entre capital e trabalho, podem estar sujeitas ao ataque das inovações legislativas alinhadas a um projeto que privilegia uma classe dominante.

Pode-se observar, inclusive, que a própria existência do direito do trabalho tendo como objeto o trabalho livre/ subordinado carece de ser analisada. Com esteio no pensamento de Andrade (2014), a própria noção de promover uma igualdade jurídica para superar uma desigualdade econômica acaba sendo instrumento a serviço dessa filosofia liberal.

Desse modo, e numa perspectiva crítica, cabe aqui não apenas observar os arranjos existentes entre modalidades de trabalho e previsão legal, mas também e principalmente o que há de subjacente a estes institutos que terminam por nortear escolhas e posicionamentos de legisladores e juristas. A partir de dois pontos importantes podemos construir essa reflexão: o trabalho intermitente diante do princípio da proteção e o trabalho intermitente como instrumento do discurso da liberdade contratual.

Num exercício dialético, vê-se que o que preconiza o Princípio da Proteção no direito do trabalho se opõe ao que foi legislado no caso do trabalho intermitente. Dentro de todo ordenamento jurídico brasileiro e de toda lógica até mesmo do próprio capital, não é possível imaginar que um trabalhador ou trabalhadora sem garantia de salário tenha alguma proteção. A bem da verdade, o trabalho intermitente não só contraria essa base protetiva como contribui para sua destruição.

Veja-se, pois, a não regulamentação dos períodos de inatividade. De que vale a um trabalhador ou trabalhadora ter um contrato assinado e registro em carteira de trabalho sem uma renda? Mais do que isso, diante desse cenário de incerteza de prestação de serviço, ficaria este ou esta ocioso aguardando um eventual chamado ou se colocaria em busca de outros pequenos serviços que lhe garantisse um mínimo de renda para sua subsistência? Sem dúvida, a figura do trabalhador livre e

emancipado a tal ponto não corresponde à realidade brasileira e suas desigualdades. Tanto é que até o momento, se observarmos as lides a esse respeito submetidas à justiça trabalhista, já se encontram tentativas de fraudar esse instituto, prova de que sua mera existência não garante que os empregadores lancem mão dessa modalidade para reduzir a informalidade das contratações.

Já no que diz respeito ao incremento da liberdade contratual, pode-se extrair da própria previsão legal o desejo de equiparar partes totalmente desiguais dentro de uma relação jurídica. Ora, prever que o trabalhador ou trabalhadora teria condições de pagar multas sobre sua remuneração devida em caso de não comparecimento, inclusive sobre o emblemático percentual de 50%, objetiva passar a ideia de que ambos os lados sofreram considerável prejuízo.

Compartilhar prejuízos remete mais a um quadro societário que a uma relação subordinada, como é o trabalho intermitente, de modo que conceber o trabalhador ou trabalhadora como não vulnerável em nada contribui para o incremento de sua liberdade, mas para o aumento de sua vulnerabilidade.

“Em outras palavras, os elementos centrais da relação de emprego apresentam uma flexibilidade histórica, que está expressa em um mercado de trabalho pouco estruturado. A reforma procura ampliar a liberdade das empresas manejar o trabalho de acordo com as suas necessidades, fundamentalmente buscando eliminar eventuais entraves ou obstáculos oriundos das instituições públicas. Assim, ela tem a finalidade de “legalizar” práticas de flexibilização e de redução de custos e ampliar ainda mais o cardápio de opções de manejo da força de trabalho.” (KREIN et al, p. 120, 2018)

Importante ressaltar, por fim, que esse movimento de precarização, do qual o trabalho intermitente é apenas uma das facetas, faz parte de um projeto que se opõe à emancipação da classe trabalhadora. Não apenas isso, mas tais propostas pervertem o próprio sentido de emancipação, levando a crer que esta seria a plena liberdade de escolhas atribuídas pelos mecanismos legais, de modo que agora trabalhadores e trabalhadoras fazem parte de todo processo de construção do capital, dividindo com os empregadores as responsabilidades e promovendo uma maior dinamização do mercado.

A falácia reside justamente em atribuir a emancipação sentido distinto, uma vez que esta passaria pela necessária crítica das estruturas sociais (HORKHEIMER, 1980). O que o projeto neoliberal deseja vender como emancipação na realidade é

um obstáculo a esta, tendo em vista que o potencial emancipatório está na postura crítica da própria realidade social.

A estratégia capitalista atinge não apenas os elementos materiais das relações de trabalho, mas também a mentalidade. Os trabalhadores e trabalhadoras agora não seriam apenas negociantes de sua força de trabalho, mas também livres para compartilhar com os empregadores os dissabores dos riscos do empreendimento, seja recebendo seus direitos de forma mitigada para facilitar sua contratação e reduzir os custos ou ficando a disposição por tempo indeterminado quando fosse conveniente, dando outros contornos ao exército de reserva da teoria marxista (MARX, 2017)

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta monografia valeu-se de elementos teóricos e empíricos para construir uma reflexão acerca de um dos muitos institutos controversos implementados no Brasil com a Lei 13.467/17. Embora de maneira limitada, a intenção foi evidenciar contradições entre a produção normativa e as bases do Direito do Trabalho, tecendo uma necessária crítica ao cenário atual das relações trabalhistas no país.

Numa lógica econômica neliberal, os trabalhadores e trabalhadoras agora seriam livres para buscar inúmeras ofertas de emprego e perseguir outras formas de renda. No entanto, deparam-se com um cenário de grande desigualdade socioeconômica e aprofundamento da precarização, com a crescente terceirização, uberização e demais modalidades de trabalhos parcial com ganhos reduzidos. Ao mesmo tempo em que ocorre o afrouxamento das relações de trabalho tradicionais e contínuas, incrementam-se as possibilidades de atividades precárias, oferta cuja demanda acaba sendo atendida pela própria necessidade de subsistência.

Uma vez levados ao judiciário, estas relações são analisadas a partir de uma postura conservadora. Tal posicionamento acaba sendo não apenas fruto do próprio desajuste das relações trabalhistas, já tão conflagradas pela divergência de interesses entre aquele que deseja explorar mais e os que não aceitam ser explorados, mas também pelos mecanismos legais inseridos pela reforma trabalhista, cuja finalidade se mostra cada vez mais clara: aprofundar desigualdades em favor de uma classe dominante em detrimento da proteção dos trabalhadores e trabalhadoras.

Se com a legislação anterior servindo de baliza entre as relações de trabalho já se verificavam diversas arbitrariedades da parte da classe patronal, muito mais se pode esperar com a flexibilização trazida pelas alterações da reforma, especialmente quando somadas às dificuldades já vivenciadas pela pandemia de COVID-19 e a crise institucional enfrentada pelo país diante de uma sequência de governos alinhados a uma agenda de interesses do segmento mais privilegiado e conservador da sociedade, principalmente após o golpe parlamentar de 2016 e o posterior governo Bolsonaro a partir de 2019.

A necessária crítica à implementação da chamada reforma trabalhista brasileira advém justamente da constatação desse quadro de desajuste, não sendo à toa a reação contrária de diversos juristas, do Ministério Público, da Organização

Internacional do Trabalho, dos sindicatos e da sociedade civil, comprometidos com a manutenção do Estado Democrático e de uma configuração das relações de trabalho minimamente garantidoras de direitos e da dignidade dos trabalhadores e trabalhadoras.

Toda a trajetória histórica dos direitos trabalhistas foi fruto de conquistas obtidas através da luta de classes e do tensionamento entre proletariado e capitalistas. Uma legislação excludente e precarizante, proveniente de um projeto oriundo das camadas mais favorecidas, por si só já representa um contrassenso a toda lógica da existência do Direito do Trabalho. É necessário perceber que o texto legal sempre é permeado de interesses, nuances e sentidos que sua mera leitura e aplicação não trazem à tona. É preciso a análise crítica da realidade e de seus atores para a construção de um entendimento mais amplo e profundo das relações trabalhistas e seu papel numa sociedade.

Ficam ainda em aberto as possibilidades de compreensão desse fenômeno, especialmente pelo curto espaço de tempo entre a entrada em vigência da denominada reforma e o momento atual. De antemão, já se observam os interesses envolvidos e os riscos que representam ao patamar mínimo civilizatório, na expressão de Maurício Godinho Delgado. Mais do que isso, faz-se necessária a constante postura crítica diante não apenas das inovações legislativas, mas da *práxis* justrabalhista como um todo e das forças que nela atuam.

## REFERÊNCIAS

ACKERMAN, Mario E. **El trabajo, los trabajadores y el derecho del trabajo**. Rev. TST, vol. 73, n. 3, jul/set 2007.

AMADO, Jorge. **Seara vermelha**. São Paulo: Companhia das Letras, 2009.

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **O Direito do Trabalho na Filosofia e na Teoria Social Crítica**. Os sentidos do trabalho subordinado na cultura e o poder das organizações. São Paulo: LTr, 2014.

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Princípios de Direito do Trabalho e seus Fundamentos Teóricos-filosóficos**: problematizando, refutando e deslocando o seu objeto. São Paulo: Ltr, 2008.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: A dupla face da informalidade do trabalho: “autonomia” ou precarização. São Paulo: Boitempo, 2018.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 26 fev. 2021.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 26 fev. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm). Acesso em: 26 fev. 2021.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O princípio da proteção em xeque. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 83, n. 4, p. 316-325, out./dez. 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

ESPAÑA. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>. Acesso em: 26 set. 2022

ESPAÑA. **Real Decreto-ley 32/2021**, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-21788>. Acesso em: 26 set. 2022

FILGUEIRAS, Vitor Araújo; LIMA, Uallace Moreira; SOUZA, Ilan Fonseca de. Os impactos jurídicos, econômicos e sociais das reformas trabalhistas. **Caderno CRH: Revista de Ciências Sociais do Centro de Estudos e Pesquisas em Humanidades da Universidade Federal da Bahia**, v. 32, n. 86, p. 231-251, Maio/Ago. 2019

HORKHEIMER, Max. Teoria tradicional e teoria crítica. In: BENJAMIN, Walter; HORKHEIMER, Max; ADORNO, Theodor W.; HABERMAS, Jurgen. **Textos escolhidos**: Coleção Os Pensadores - Vol. XLVIII. São Paulo: Abril Cultural, 1980.

KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luis dos. **Dimensões críticas da Reforma Trabalhista no Brasil**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018.

MARX, Karl. **O Capital** - Livro I – crítica da economia política: O processo de produção do capital. Tradução Rubens Enderle. 2 ed. São Paulo: Boitempo, 2017.

MELO FILHO, Hugo Cavalcanti. O Papel dos Juízes na Defesa do Direito do Trabalho: controles de constitucionalidade e de convencionalidade. In: MELO FILHO, Hugo Cavalcanti (Org.). **Direito do trabalho e teoria social crítica. Homenagem ao Professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade**, vol. 1. São Paulo: LTr, 2020. p. 100-112.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 36. ed. São Paulo: LTr, 2011.

NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. O contrato de trabalho intermitente na reforma trabalhista brasileira: contraponto com o modelo italiano. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 51, p. 127-148, jul./dez. 2017.

OLIVEIRA, José Lourival; FIGUEIREDO, Mayara Freire. A reforma trabalhista e a liberdade contratual: o direito ao trabalho construído sob a perspectiva puramente econômica. **Revista Trabalhista Direito e Processo**, ano 17, n. 59, p. 193-210, 2018.

ORSINI, Juan Ignacio. Los principios del derecho del trabajo. **Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**, ano 7, n. 40, p. 489-506, 2010.

PORTUGAL. Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro. **Código do Trabalho**. Disponível em: [https://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Legislacao/Codigodotrabalhoatualizado/Paginas/default.aspx](https://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Legislacao/Codigodotrabalhoatualizado/Paginas/default.aspx). Acesso em: 28 set. 2022.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2015.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Curso de Direito do Trabalho: Teoria Geral do Direito do Trabalho. Vol. I – Parte I**. São Paulo: LTr, 2011.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Curso de Direito do Trabalho: A Relação de Emprego. Vol. II**. São Paulo: LTr, 2008.

SOUTO MAIOR, Nívea Maria Santos. **A contrarreforma trabalhista brasileira e a (des)padronização da jornada de trabalho**: expressões da flexibilização irrestrita. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) - Universidade Estadual da Paraíba, 2020

STF. **Reunião do Pleno em 03 de dezembro de 2020 – Contrato de trabalho intermitente**. Youtube, 23 de dez. de 2020. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=FqzE-yQMsal&t=1801s>. Acesso em: 14 de setembro de 2022.

TEIXEIRA, Sérgio Torres; BARROSO, Fábio Túlio. Os princípios do direito do trabalho diante da flexibilização laboral. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 75, n. 3, p. 57-69, jul./set. 2009.

TORTI, Matheus Falcão. **O trabalho intermitente na lei 13.467/2017**: as inspirações do legislador brasileiro no direito comparado e a incompatibilidade ideológica entre a legislação vigente e a constituição. TCC (Graduação em Direito) - Faculdade de Direito do Recife - CCJ - Universidade Federal de Pernambuco - UFPE - Recife, 2019.