

ESTADO SOCIAL E A CRIAÇÃO DO TRABALHO INTERMITENTE: POSSÍVEIS OFENSAS AOS DIREITOS DOS TRABALHADORES EM VIRTUDE REFORMA TRABALHISTA DE 2017

***SOCIAL STATE AND THE CREATION OF INTERMITTENT WORK: POSSIBLE OFFENSES
TO THE RIGHTS OF WORKERS DUE TO THE 2017 LABOR REFORM***

Cognitio Juris

Ano XII - Número 43 - Edição Especial - Novembro de 2022

ISSN 2236-3009

Autor:

Franklin Façanha da Silva[1]

RESUMO

O presente trabalho buscou analisar as mudanças trazidas pela Lei 13.467/2017, também denominada de reforma trabalhista de 2017, em especial ao que tange a criação da nova modalidade de contrato individual, surgindo o trabalho intermitente. O surgimento do direito do trabalho, no país, se deu devido à fatores externos, marcados pela forte influência do continente europeu, o qual estaria vivenciando inovações no âmbito justralhista, bem como o ingresso do Brasil na Organização Internacional do Trabalho. Além disso, fatores internos também foram decisivos para as transformações da história do direito do trabalho, como o movimento operário influenciado por imigrantes europeus, o surto industrial após a primeira guerra mundial e a política de Getúlio Vargas. Com a constitucionalização das regras protetiva do direito do trabalho e à legitimação do Estado Social, por meio do bem-estar

social, os trabalhadores passaram a ter garantias e segurança normativa. Porém, várias foram as tentativas de mitigar estas garantias, dentre elas, pode ser considerada a reforma trabalhista de 2017 e a criação do trabalho intermitente, pois, tal modalidade relativizou algumas garantias dos trabalhadores, como o tempo a disposição do empregador e o requisito básico da habitualidade nos contratos individuais. Desta forma, o presente trabalho teve como objetivo analisar a reforma trabalhista de 2017 e a criação da modalidade de trabalho intermitente, como uma forma de ofensa ao Estado Social e as garantias aos trabalhadores. Para tanto, o trabalho foi realizado por meio de uma pesquisa bibliográfica, de cunho exploratório e caráter qualitativo.

Palavras-chave: Estado Social. Direito do Trabalho. Reforma Trabalhista de 2017. Trabalho Intermitente.

ABSTRACT

The present work sought to analyze the changes brought by Law 13.467 / 2017, also called labor reform of 2017, especially with regard to the creation of the new type of individual contract, resulting in intermittent work. The emergence of labor law in the country was due to external factors, marked by the strong influence of the European continent, which would be experiencing innovations in the sphere of labor, as well as Brazil's entry into the International Labor Organization. In addition, internal factors were also decisive for the transformations in the history of labor law, such as the labor movement influenced by European immigrants, the industrial outbreak after the first world war and the policy of Getúlio Vargas. With the constitutionalization of the protective rules of labor law and the legitimation of the Social State, through social welfare, workers began to have guarantees and normative security. However, there were several attempts to mitigate these guarantees, among them, the 2017 labor reform and the creation of intermittent work can be considered, as this modality relativized some guarantees of workers, such as the time available to the employer and the basic requirement. habitual in individual contracts. Thus, the present study aimed to analyze

the 2017 labor reform and the creation of the intermittent work modality, as a form of offense against the welfare state and guarantees to workers. For this, the work was carried out through a bibliographic research, of an exploratory nature and qualitative character.

Keywords: Welfare State. Labor Law. 2017 Labor Reform. Intermittent Work.

1 INTRODUÇÃO

A autonomia privada individual surge do iluminismo, que forneceu a base filosófica para a Revolução Francesa romper o feudalismo, porém, num primeiro momento, o Estado não reconhecia que os trabalhadores como classe, nem mesmo os direitos inerentes, pois nem mesmo as aceitava (DELGADO, 2020).

Autonomia significava dar leis a si mesmo, *auto*: próprio; *nomia*: normas, leis. Neste sentido, autonomia é possibilidade oferecida e assegurada a pelos particulares, de regularem suas relações mútuas dentro de determinados limites por meio de negócios jurídicos (LARENZ 1978 *apud* MARTINS, 2022).

No arcabouço evolutivo trabalhista, a Constituição da República de 1988 trouxe um aspecto mais social em comparação com as demais Constituições brasileiras, na medida em que fortificou as garantias e direitos fundamentais, fortalecendo o Estado Social no Brasil. Entretanto, esse modelo no país está sofrendo uma crescente ameaça devido a um atual cenário político-econômico instável, o qual vem diminuindo o intervencionismo estatal, objeto do equilíbrio formal entre os sujeitos da relação de trabalho na sua legislação específica e fomentando a autonomia privada.

Conforme já explicado no primeiro capítulo, o Estado Social é marcado pela intervenção estatal na economia e nas relações privadas, evitando, assim, a exploração da mão de obra humana. O direito do trabalho é resultado de uma árdua luta de classes, em busca de reconhecimento de direitos básicos, bem como em busca de visibilidade social aos mais

vulneráveis.

Dessa forma, o direito do trabalho está diretamente relacionado ao Estado Social, uma vez que é necessária uma atuação protetiva do estado, intervindo na economia e relações privadas, garantindo os direitos dos trabalhadores, através de ações estatais de fiscalização, regulamentação e punições aos descumprimentos da lei.

O Estado Social preocupa-se com os indivíduos mais vulneráveis nas relações sociais, assim como o direito do trabalho, que protege a figura hipossuficiente da relação laboral para possibilitar uma igualdade material, visto que o empregador exerce uma posição vantajosa em relação ao empregado, enquanto o direito do trabalho brasileiro é regido pelo princípio da proteção ao trabalhador, o qual garante uma proteção ao sujeito vulnerável da relação laboral, o trabalhador, posicionando-o em um patamar de igualdade dentro da relação. Sobre esse princípio, Sussekind assevera que:

O princípio da proteção do trabalhador resulta das normas imperativas e, portanto, de ordem pública, que caracterizam a intervenção básica do Estado nas relações de trabalho, visando a opor obstáculos à autonomia da vontade. Essas regras cogentes formam a base do contrato de trabalho - uma linha divisória entre a vontade do Estado, manifestada pelos poderes competentes, e a dos contratantes. Estes podem complementar ou suplementar o mínimo de proteção legal. Daí decorre princípio da irrenunciabilidade, que vem sendo afetado pela tese de flexibilização, mas que não se confunde com a transação, quando há res dubia ou res litigiosa no momento ou após a cessação do contrato de trabalho (SUSSEKIND, 2000, p. 33).

O Estado surge com o ideal de pacificação social, servindo para gerar o equilíbrio e ordem entre a sociedade. Entretanto, o Estado utiliza-se do intervencionismo em diferentes esferas para garantir a paz. Diante disso, a Justiça do Trabalho surgiu de uma notória necessidade de equilíbrio entre duas classes sociais que estavam em conflito, o empregado e o empregador.

É oportuno dizer que o direito do trabalho se utiliza do intervencionismo estatal para a

efetivação de sua finalidade, isto é, a proteção do sujeito mais hipossuficiente e vulnerável da relação laboral.

Assim, a Constituição da República, promulgada no ano de 1988, reconhece o direito do trabalho como um direito social e fundamental. Além disso, acentuou a relevância da política pública para a efetivação do direito do trabalho, através do intervencionismo, bem como para a inserção econômica e social dos indivíduos (DELGADO; DELGADO, 2018, p. 133).

Através da intervenção estatal, é possível garantir e efetivar maior possibilidade de igualdade, bem como condições que possibilitam equilibrar as classes sociais conflitantes. Isso ocorre devido ao poder de legislar e fazer cumprir as leis, através do legislativo e judiciário, o qual o Estado veste-se desses poderes para ditar as normas de equilíbrio.

Ocorre que o Estado Social e Democrático de Direito está sofrendo constantes ameaças, principalmente no que tange aos direitos e garantias dos trabalhadores, devido a políticas-econômicas ultraliberais, os quais buscam retirar o intervencionismo estatal, fomentando a autonomia privada. Isso implica em uma crise desse modelo estatal e ascensão do Estado Liberal, o qual é marcado pela possibilidade de exploração das relações laborais, definidas pelo particular, atribuindo maior legitimidade para as negociações e acordos coletivos e retirando, em parte, o intervencionismo estatal nas atividades de regulamentação e fiscalização das relações jurídicas envolvendo o trabalho.

No contexto da discussão do presente trabalho, foi natural que a Reforma Trabalhista buscou regulamentar nuances das relações de trabalho que não possuíam regramento positivado pela legislação trabalhista. Portanto, o apelo que foi empregado à época do trâmite legislativo, afirmava que tal reforma viria para suprir lacunas que não estavam legisladas na ordem trabalhista. Contudo, a solução adotada para suprimir as lacunas, foram eivadas por um espírito puramente econômico, anti-humanista e antissocial, conforme aduzem Delgado e Delgado (2018, p. 42): “[...] buscando, em praticamente todas as situações contempladas,

assegurar um modesto padrão de proteção e garantias ao valor trabalho e à pessoa humana trabalhadora”.

O advento da Reforma Trabalhista de 2017, pode ser considerada uma ameaça ao Estado Social, uma vez que o poder legislativo e executivo utilizaram-se do argumento de que o elevado índice de desemprego do país é causado pela excessiva proteção aos trabalhadores, bem como desestimulando a economia, com o intuito de aumentar a autonomia privada nas relações laborais, retirando uma parcela protetora do Estado e entregando-a nas mãos dos sujeitos da relação de emprego.

De se chamar a atenção que este discurso não é novo, mas recorrente. Faz parte de uma tentativa de legitimar a imposição de um modelo político-jurídico reducionista das garantias sociais mínimas com ‘aparente participação democrática na formação da vontade política’, utilizando-se de argumentos falaciosos, presentes na reforma trabalhista de agora e nos mesmos argumentos falaciosos descritos na década de 1990 do século passado, quando da abertura do Brasil ao capital econômico internacional (DELGADO; DELGADO, 2018, p. 152).

É importante destacar, ainda, que a ideia da Reforma Trabalhista é fragilizar e pressionar os trabalhadores, sendo uma estratégia político-econômica conservadora voltada a fortificar o controle da classe trabalhadora pelo capital. De acordo com Delgado e Delgado (2018, p. 152):

A Lei n. 13.467/2017 busca romper com essa lógica civilizatória, democrática e inclusiva do Direito do Trabalho, por meio da desregulamentação ou flexibilização de suas regras imperativas incidentes sobre o contrato trabalhista. Essa é a marca e o sentido rigorosamente dominantes desse diploma legal no campo laborativo do Direito (DELGADO; DELGADO, 2018, p. 41).

Ocorre que a Reforma Trabalhista limitou ainda mais o intervencionismo estatal nas relações laborais, relativizando os direitos dos trabalhadores, na medida em que possibilitou uma

maior autonomia privada, bem como limitou o papel do Estado de fiscalizar, regulamentar e proteger o sujeito hipossuficiente da relação laboral. Assim, a Reforma Trabalhista surgiu como um mecanismo de deturpação do “Social” pregado pela Constituição Cidadã, conduzindo a um desvio da finalidade da idealização do Estado como agente da promoção social.

A partir dessa perspectiva, percebe-se que a reforma trabalhista de 2017, surgiu como uma maneira de extrair uma parcela do controle estatal nas relações laborais, concedendo maior autonomia aos sujeitos da relação de trabalho.

2 REFORMA TRABALHISTA DE 2017 E A CRIAÇÃO DO TRABALHO INTERMITENTE

A criação da modalidade de trabalho intermitente foi motivada e justificada como uma forma de tirar trabalhos eventuais da informalidade, como um meio de formalização dos chamados “bicos”^[2].

Evidentemente que esta justificativa pode ser utilizada pela modalidade criada, mas é necessário ter em vista que o escopo a ser utilizado pode ser mais amplo, e, daí, gerar os prejuízos aos direitos protetivos do trabalhos, como será vastamente explanado no capítulo seguinte.

Dentre as inovações trazidas pela reforma, dizem respeito a nova redação ao *caput* do art. 443, além da criação do § 3º, bem como a criação do art. 452-A, ambos da CLT, com a criação da modalidade de trabalho intermitente ao contrato de trabalho.

Art. 443 [...]

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

legislação própria.

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

Nesta modalidade, os sujeitos do contrato de trabalho não precisam definir, previamente, o quanto será trabalhado pelo empregado, uma vez que, esta estipulação fica como uma cláusula aberta na contratação, cuja negociação entre as partes será livre e ao longo do execução da relação trabalhista, bem como, conforme o *caput* do art. 452-A, só haverá remuneração, se houver a devida prestação de serviço pelo emprego e esta não poder ser inferior ao valor da hora determinada no salário mínimo. A título de exemplificação, desta modalidade de contratação, Miranda (2018, p. 5) aduz que:

[...] empregados e empregadores podem, doravante, contratar e recontratar o montante e a distribuição das horas de trabalho. É possível, por exemplo, um empregado trabalhar em janeiro 100 horas distribuídas pelas manhãs; em fevereiro, 100 horas distribuídas pelas tardes; em março, 220 horas distribuídas ao longo de todo o dia e, em abril, nada trabalhar. Na hipótese, tanto o valor nominal percebido no mês como o horário de trabalho sofrem alterações, sendo alcançado por eventual flexibilidade exigida na administração do negócio. Em contrapartida, o empregador deve ter em mente que ao contratar sob o regime do trabalho intermitente, o empregado pode recusar certa oferta imediata de período de trabalho, sem que com isso haja rompimento do vínculo empregatício.

Cabe destacar que o disposto legal, ao autorizar que empregados e empregadores determinem a variação de tempo de serviço a ser prestado, acaba por mitigar a regra da inalterabilidade contratual, o que igualmente se relaciona com o valor da hora trabalhada, prevista no artigo 468 da CLT:

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.

A novidade presente nesta modalidade de contratação, está na não continuidade e alternância nos períodos de prestação do trabalho pelo empregado, bem como a possibilidade de prestar serviços a vários tomadores, cujas situações estão devidamente regulamentadas no art. 4º, §1º da portaria do Ministério do Trabalho 349/2018:

Art. 4º Para fins do disposto no § 3º do art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho, 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 da referida lei.

§ 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.

§ 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 (BRASIL, 2018).

Como todo contrato de trabalho, o intermitente deve ser celebrado de maneira formal e por escrito, e para que a convocação do empregado, para prestar os serviços referente ao contrato, deve o empregador utilizar um meio de comunicação eficiente e deve cumprir o prazo de três dias corridos de antecedência, enquanto o empregado terá o prazo de um dia útil para responder o chamado, conforme determina os §1º e 2º do art. 452-A da CLT.

Cabe destacar que a resposta do empregado pode ser aceitar ou recusar a convocação, o que, na recusa, não pode ser entendida como insubordinação, como prescrito no §3º do artigo supramencionado, pois é característica do trabalho intermitente a flexibilidade, períodos alternados de serviço, além de prestação de serviços a vários tomadores (SCHIAVI, 2017). No caso do prazo de resposta do empregado se expirar, ficará presumido a recusa, porém, a mesma não traz consequências jurídicas ao contrato, que segue vigente.

Nesta mesma lógica, só haverá remuneração dos períodos que forem efetivamente trabalhados e o período de inatividade, ou tempo à disposição, não são considerados para o cálculo da remuneração, conforme previsto no §5º do artigo em comento, exceto se a espera tiver relação com o aguardo a instruções para a prestação do serviço (CASSAR; BORGES, 2017).

Já nos casos em que o empregado aceita o trabalho e não o executa no prazo estabelecido, o empregador faz jus o percentual de 50% da remuneração que seria paga, a título de cláusula penal, de modo a proteger o empregador, e esta multa deve ser paga no prazo de 30 dias, ou o empregado pode compensar este valor, efetuando outro trabalho, no mesmo prazo que deveria pagar a multa, previsto no §4º do artigo em análise.

Por fim, como em toda relação trabalhista, será necessário fazer que o empregador faça os recolhimentos das prestações previdenciárias e demais verbas trabalhistas, conforme os parágrafos §§6º e seguintes.

Com a criação desta modalidade, nos termos em que foram acima aduzidos, mostra que, apesar da tentativa legislativa de regulamentar os bicos e retirar trabalhadores da informalidade, a realidade se mostrou bem diferente daquela que foi planejada:

Ainda assim, até agora as contratações na modalidade estão bem abaixo da expectativa divulgada pelo governo na época da criação da modalidade, de criar 2 milhões de empregos em 3 anos, ou 55 mil vagas por mês. Enquanto isso, o país tem 12,6 milhões de pessoas

desempregadas, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (CAVALLINI, 2019, p. 2).

Esses dados puderam ser comprovados segundo a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), Ano-base 2020, que foi publicada em novembro de 2021, que demonstra que a criação de trabalhos intermitentes foi muito abaixo do que se esperava, quando se propôs a criação desta modalidade, pois era esperado a criação de 5 mil por mês em 2017, o que representaria 660 mil empregos por ano, em 2020 se conseguiu menos de 200 mil:

Em 2020, foram registrados 199.604 vínculos de trabalho com contrato intermitente, dos quais 64% eram homens e 36% mulheres. O setor de serviços abriga 48,8% dos vínculos intermitentes, seguido pelo setor de comércio, com 21,9% (BRASIL, 2021, p. 11).

Logo, o que foi prometido a sociedade que serviria para criação novas vagas de emprego, que regulamentaria os bicos e que tiraria trabalhadores da informalidade, na verdade não atingiu este propósito, conforme acima expostos, bem como, nos tópicos seguintes serão apresentadas outras críticas a este modelo criado.

3 AUTONOMIA PRIVADA NAS RELAÇÕES LABORAIS

A Reforma Trabalhista foi o instrumento utilizado para flexibilizar as relações laborais, propiciando maior autonomia nas relações individuais. Entretanto, é notório que a relação trabalhista por si só já é desproporcional, sendo inviável falar em negociação de forma justa quando um dos sujeitos está em situação de vulnerabilidade social. Conforme nos leciona Delgado (2020, p. 68):

Por flexibilização trabalhista entende-se a possibilidade jurídica, estipulada por norma estatal ou por norma coletiva negociada, de atenuação da força imperativa das normas componentes do Direito do Trabalho, de modo a mitigar a amplitude de seus comandos e/ou os parâmetros próprios para a sua incidência. Ou seja, trata-se da diminuição da

imperatividade das normas justralhistas ou da amplitude de seus efeitos, em conformidade com autorização fixada por norma heterônoma estatal ou por norma coletiva negociada.

O alto índice de desemprego foi uma das justificativas pelos seus defensores à época, para o surgimento da Reforma Trabalhista. No entanto, é possível afirmar que o desemprego é mais uma arma da classe empregadora em face do empregado, tendo em vista que o trabalhador se sente ameaçado pela falta de oferta de empregos, e aceita trabalhar em situações precárias por falta de opções. Sobre isso, expõe precisamente Barroso:

De se chamar a atenção que este discurso não é novo, mas recorrente. Faz parte de uma tentativa de legitimar a imposição de um modelo político-jurídico reducionista das garantias sociais mínimas com ‘aparente participação democrática na formação da vontade política’, utilizando-se de argumentos falaciosos, presentes na reforma trabalhista de agora e nos mesmos argumentos falaciosos descritos na década de 1990 do século passado, quando da abertura do Brasil ao capital econômico internacional (BARROSO, 2017-a, p. 252).

Essa liberdade contratual perante a relação laboral não se alinha ao Estado Social, sendo possível perceber que há um surgimento de uma política neoliberal, a qual busca fortalecer a classe patronal, garantindo uma atuação omissiva do Estado. Isso gera uma grande insegurança jurídica e social, uma vez que contraria princípios constitucionais e trabalhistas.

A possibilidade de uso da autonomia da vontade nos contratos de trabalho é a própria descaracterização do conteúdo fundamental mínimo e de dignidade designado no próprio constitucionalismo social e na nossa Constituição, seja no seu art. 1º, ao estabelecer como fundamento da República a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, como o teor do art. 3º, quando determina em seus incisos os objetivos fundamentais da República, sendo objeto de pleno rechaço em controle difuso ou direto de constitucionalidade qualquer possibilidade de uso deste instrumento de imposição da força econômica sobre o hipossuficiente, pois impõe uma assimetria ainda maior no ambiente de trabalho,

extrapolando qualquer limite de razoabilidade e afrontando a estes elementos de constitucionalidade (BARROSO, 2017-a, p. 253).

Esse conturbado cenário nos remete ao Estado Liberal, vivenciado após a Revolução Francesa, o qual o Estado se omitia de controlar a economia e as relações privadas. Isso gerou um fortalecimento da burguesia e exploração dos trabalhadores, uma vez que não havia limites impostos pelo Estado.

Dessa forma, é importante ressaltar que a falta de limitação imposta pelo Estado gera um cenário benéfico apenas para a classe mais forte, ou seja, a classe patronal. Enquanto isso, o sujeito de direito mais vulnerável da relação de emprego está em uma posição de constante ameaça e hipossuficiência.

4 PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO EM FACE DO LEGISLADO

A negociação coletiva é fonte direta da autonomia privada coletiva, que possui limites materiais nas normas de ordem pública, desta forma ensina Martins:

Só não será observada a autonomia privada coletiva quando incide norma de ordem pública e de ordem geral, pois nesse caso não há campo de atuação para a autonomia privada. É o que ocorre com regras relativas a salário-mínimo, férias, repouso semanal remunerado, intervalos, segurança e medicina do trabalho. A maioria das hipóteses de regra pertinente ao direito tutelar do trabalho. É a o que ocorreria com disposição de convenção coletiva que determinasse a inobservância da hora noturna reduzida, pois nenhum valor teria. Nesses casos, há limitações à autonomia privada coletivam, que são impostas pelo Estado, como direito mínimo a ser observado (MARTINS, 2022, p. 812).

A atual jurisprudência também nos traz a mesma interpretação, já que o Tribunal Superior do Trabalho (TST) vem entendendo pela invalidade da norma coletiva que modifica normas de ordem pública, o enunciado da súmula 437 do TST:

Súmula nº 437 do TST

INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT (conversão das Orientações Jurisprudenciais nº 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1) – Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012.

I – Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não-concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.

II – É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva [...] (BRASIL, 2012).

Neste sentido, tem-se que a negociação coletiva encontra limites nas normas constitucionais, não sendo possível flexibilizá-las, principalmente para precarizar ou reduzir direitos constitucionais. Necessário registrar ainda que:

[...] Em regra, o princípio da proporcionalidade, nas duas vertentes que lhe são cabíveis, costuma ser invocado para solucionar conflitos entre dois princípios ou direitos fundamentais no caso concreto, bem como, quando se pretende avaliar a relação entre um determinado fim perseguido pelo Estado e o meio de que se vale para alcançá-lo (TIBALDI; VIVAN, 2016, p. 171).

Quando a harmonização se mostrar inviável, será necessário a realização da ponderação, que é uma atividade intelectual para atribuir prioridade entre qual princípio deve prevalecer

e qual deve ceder. Para alguns doutrinadores, o problema da ponderação é a probabilidade de descumprimento parcial ou total de algumas normas constitucionais. Sobre este conflito de normas, Leite aduz que:

Quando duas normas constitucionais colidem fatalmente com o que o juiz decidirá qual a que vale menos para ser sacrificada naquele caso concreto. Após concluir pela necessidade da ponderação, deve-se buscar no caso concreto, os limites iminentes dos princípios envolvidos para se ter certeza da existência real do conflito entre eles. Passada essa etapa realiza-se o sopesamento entre os valores em questão, solucionando-se o conflito, isso ocorre através da argumentação jurídica (LEITE, 2018, p. 152).

Neste passo, tem-se mais um grande equívoco da reforma trabalhista, que nos artigos 611-A e 611-B, sem análise do caso concreto, já destaca quais normas podem ser relativizadas (SILVA, 2018). A limitação legal e constitucional, decorre da determinação rígida da norma maior, principalmente pelo fato de que o Brasil não ratificou a convenção internacional nº 87 da OIT, que estabelece a plena liberdade sindical e não limita a autonomia privada coletiva (CAMINHA, 2014).

No cenário de conflito de normas, com relação as técnicas de interpretação e integração da legislação trabalhista, nota-se como ficou o artigo 8º da CLT após as alterações da lei 13.467/17:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

§ 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017).

§ 2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

O *caput* do artigo destacado acima foi mantido, contendo as principais técnicas de interpretação e integração da legislação brasileira, com destaque para analogia e equidade, este último reproduzido no artigo 766 e 852-I da CLT. No parágrafo primeiro, atribuído com a alteração legislativa, foi retirada a expressão naquilo que não for incompatível, pelo que se ampliou o leque de aplicação das normas de direito comum.

Parte dos doutrinadores entende esta primeira alteração como algo temerário, porém, Silva (2018, p. 25) destaca o seguinte:

A mudança é quase inócua, porque, de fato, não se pode partir para aplicação subsidiária em substratos ou contextos diferentes daqueles que norteiam o direito do trabalho, ramo jurídico que lida com relações essencialmente assimétricas.

No tocante ao parágrafo segundo do artigo em comento, houve uma limitação da atuação dos tribunais nas elaborações de súmulas, destacando a impossibilidade de restrição de direitos nem criar obrigações.

Ocorre que, sumulas não criam nem extinguem direitos, apenas os interpretam. O que de fato acontece, na maioria das vezes, há espanto quanto uma súmula é editada em torno de

largos vazios legislativos, forçando o tribunal trabalhista a utilizar técnicas hermenêuticas para cumprir sua obrigação de julgar, como exemplo da terceirização (SILVA, 2018). Por fim, passa-se a analisar o foco central deste trabalho, estudando o parágrafo terceiro do artigo 8º da CLT, que concentrou suas forças no que Silva chama, ironicamente, de “princípio da intervenção mínimo na autonomia da vontade coletiva” (SILVA, 2018, p. 25).

Apesar da agressividade da norma atual, não houve extinção das técnicas de interpretação e integração legislativa, pelo que se encontra a primeira fragilidade da nova regra, a saber a contradição. O parágrafo 3º não guarda compatibilidade com o caput do artigo 8º, portanto, a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes (SILVA, 2018).

No que tange a aplicação de tais princípios, os tribunais do trabalho ainda podem passar a utilizar os conceitos da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (LINDB).

Destaca-se dois dispositivos da LINDB: 1) Na aplicação da lei, o juiz atenderá, segundo o artigo 5º aos: “fins sociais a que ela se dirige e às exigências do bem comum”; 2) As leis, atos e sentenças de outro país, constante no artigo 17, bem como “quaisquer declarações de vontade, não terão eficácia no Brasil, quando ofenderem a soberania nacional, a ordem pública e os bons costumes” (BRASIL, 2010).

Urge aduzir que, não houve alterações no artigo 9 da CLT (BRASIL, 1943), o que nos leva a identificar mais uma fragilidade no novo artigo 8º: “Art. 9º – Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

Neste passo, as normas coletivas que se enquadrarem no texto acima, podem ser objeto de nulidade pelo Judiciária, já que os tribunais poderão utilizar técnicas interpretativas com

aplicação sistemática, com destaque para a LINDB e o artigo 9º da CLT. A limitação legal restringe a atuação do judiciário em três relevantes temas, como bem destacado por Delgado:

[...] no tocante ao controle de constitucionalidade, controle de convencionalidade e controle de legalidade das cláusulas insertas em convenções coletivas de trabalho e acordos coletivos de trabalho (DELGADO, 2020, p. 276).

Sobre o tema, tem-se o artigo 611-A *in verbis*:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, observados os incisos III e VI do caput do art. 8º da Constituição, têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (Redação dada pela Medida Provisória nº 808, de 2017)

[...]

§ 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.

Na visão de Godinho, apesar das contradições existentes no artigo 8º parágrafo 3º, as conclusões retiradas da leitura do dispositivo chegam a ser absurdas, pois estaria concedendo a sociedade brasileira uma espécie de superpoder:

De um lado, ter-se-ia criado um super-poder na sociedade civil brasileira, acima da Constituição da República, das normas internacionais de direitos humanos imperantes no Brasil e da própria legislação federal imperativa. De outro lado, o princípio constitucional do amplo acesso ao Poder Judiciário terá sido mutilado pelas duas novas regras da legislação trabalhista, com a vedação do conhecimento judicial acerca do conteúdo dos diplomas normativos lavrados pela negociação coletiva (DELGADO, 2020, p. 276)..

Observa-se que, em primeiro momento, ao impedir a análise do judiciário às cláusulas de um

instrumento coletivo, limitando a apreciação de aspectos formais, tem-se a ideia de que as partes podem estabelecer regras que flexibilizem normas constitucionais e internacionais, inclusive, as que garantem um mínimo existencial.

Ocorre que, como ensina Godinho, esta não deve ser a interpretação que o jurista irá se pautar, pois estariam nos limitando a uma interpretação puramente gramatical:

Toma-se óbvio que esses preceitos jurídicos inseridos na CLT têm de ser objeto de urna interpretação lógico-racional, sistemática e teleológica, sob pena de a sua leitura gramatical conduzir o intérprete a resultados interpretativos manifestamente absurdos. Ora, o fato de o novo § 3º do art. 8º da CLT acentuar a observância, no exame judicial das ACTs e dos CCTs, dos elementos essenciais do negócio jurídico que estão arrolados no art. 104 do Código Civil de 2002 (agente capaz: art. 104, I; objeto lícito, possível, determinado ou determinável: art. 104, II; forma prescrita ou não defesa em lei: art. 104, III), balizando essa atuação judicial pelo “princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva”, não deve, é claro, conduzir a conclusões interpretativas toscas (DELGADO, 2020, p. 278).

Neste contexto, há uma limitação ética para constituição de normas coletivas, já que inconcebível a formulação de acordos ou convenções coletivas baseadas em normas jurídicas anômalas, anti-humanos e antissociais, não podendo violar a Constituição Federal, as normas internacionais ou de direitos humanos.

Igualmente, antes mesmo da reforma trabalhista de 2017, as normas coletivas não podem constituir-se afronta ao patamar civilizatório mínimo fixado pela Constituição da República e pelas normas internacionais imperativas sobre direitos humanos, econômicos, sociais e culturais, inclusive trabalhistas.

Em continuidade, ressalte-se que a lei 13.467/17 não extingue os princípios constitucionais ou os princípios trabalhistas, portanto, na utilização dos princípios como fontes do direito, tem-se que as normas coletivas devem observar a proteção ao trabalho humano, projetada

nos princípios da dignidade da pessoa humana, da norma mais favorável ao trabalhador, da vedação do retrocesso social, além de outros princípios e regras humanísticas e sociais (CASSAR; BORGES, 2017).

Não obstante tais esclarecimentos, podem-se deduzir que, de forma objetiva, o legislador caba por mitigar um dos princípios da constituição federal, já que limita a análise de normas coletivas do Judiciário. Isso gera um conflito jurídico e instabilidade das garantias e direitos alcançados pelos trabalhadores, tendo em vista que relativiza a legislação, fruto da luta de classes, à aprovação de uma negociação que por si só já é desleal (BARROSO, 2017-b).

Essa instabilidade dos direitos sociais e trabalhistas proporcionam o cenário de exploração já vivenciado em tantos momentos históricos, sendo marcado pelo nítido retrocesso legislativo e social, na medida em que ignora as evoluções históricas e sociais ocorridas no último século em prol do desenvolvimento social, fim do crescimento econômico fundado apenas na exploração das classes menos privilegiadas.

A prevalência do negociado em face do legislado gera uma relativização das leis trabalhistas, uma vez que recebe a ideia de não imperatividade, pois pode ser desconstituída por uma simples negociação, a qual a classe patronal possui a dominação de persuadir a classe trabalhadora de aceitar a exploração em prol da falsa ideia de crescimento econômico e manutenção do emprego (SALES, 2018). Uma negociação deve ser realizada quando ambos os sujeitos negociantes estão em patamares equivalentes de discussão, o que não ocorre na relação laboral, porque a negociação ocorre apenas para beneficiar o empregador, enquanto o empregado recebe a “contraprestação” de manter-se no seu emprego (GALVÃO, 2017).

Entretanto, não existe a menor garantia de emprego ao trabalhador que aceita essa injusta negociação, uma vez que o empregador continua com sua autonomia para dispensar seus funcionários, que não gozem de nenhum tipo de estabilidade. Assim, não há que se falar em negociação, visto que o caráter contraprestacional inexistente, trata-se de uma concessão de

privilégios e facilidades ao empregador em face da retirada de direitos aos trabalhadores.

Dessa forma, a sobreposição do negociado em face do legislado significa um grave retrocesso para o direito do trabalho brasileiro, alcançado após árduas lutas e séculos marcados pela exploração e desumanidade. Esse grave retrocesso enfraquece o Bem-Estar Social e fragiliza o Estado Social, bem como ameaçando os direitos e garantias fundamentais inerentes aos seres humanos.

5 CRÍTICAS AO MODELO IMPLEMENTADO COMO TRABALHO INTERMITENTE E AS OFENSAS AOS DIREITOS DOS TRABALHADORES FRENTE AO ESTADO SOCIAL

A reforma trabalhista promulgada pela Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017), foi fundamentada nas mudanças ocorridas na sociedade e nos costumes da população, isto porque, muitas das proposições inseridas na legislação supramencionada, já estavam sendo entendidas como a forma legal, entre eles os acordos entre as partes, que há muito tempo já ocorriam nas relações trabalhistas, mas que através da reforma ganhou uma maior relevância jurisdicional.

Ocorre que, tal legislação teve sua aprovação após transitar regularmente pelo Congresso Nacional, procedimento natural na criação das leis, contudo, o que causou espanto, e que foi alvo de críticas à época, foi a celeridade com que tal reforma foi tramitada, o que aparentou incompatível com o que estava sendo proposto na legislação que se criara. Tanto que, nas palavras de Sales, Brito, Azevedo Neto e Fonseca:

Possivelmente o aspecto mais ilustrativo dessa crítica tenha sido a aprovação sem ressalvas, pelo Senado Federal, do Projeto de Lei tal qual fora encaminhado pela Câmara dos Deputados, com notório intuito de dar imediata vigência às novas normas trabalhistas contidas no Projeto de Lei (SALES; BRITO; AZEVEDO NETO; FONSECA, 2018, p. 5).

O que foi posto para justificar a criação do trabalho intermitente, à época da reforma, que as

empresas poderiam ter maior flexibilidade e facilidade para contratar trabalhadores nesta modalidade, o que proporcionaria a diminuição de empregados informais ou irregulares, retirando-os da clandestinidade, para que se pudesse reduzir os índices de desemprego (PEREIRA; DEL PINO, 2019). Para Romar (2018, p. 296), tal modalidade se conceitua da seguinte forma:

Contrato de trabalho intermitente é aquele 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 (art. 443, § 3º, CLT). Não se aplicam as regras do contrato de trabalho intermitente aos aeronautas, regidos por legislação própria.

Ocorre que o art. 443 trouxe uma inovação que pode ser considerada prejudicial às garantias já existentes aos trabalhadores, pois nesta modalidade de trabalho, só são computados os períodos que o empregado estiver efetivamente trabalhando ou aguardando ordens durante as convocações, desconsiderando o tempo a disposição do empregador, e por consequência, não seria remunerado por isto, pois entenderam os legisladores que o empregado poderá trabalhar para outros empregadores (CORREIA; MIESSA, 2018).

Severo e Souto Maior trazem a atecnia presente no texto do Art. 443 da CLT, pois, da forma como está posto esta modalidade de contrato de trabalho, criaria um estado perpétuo de servidão:

Talvez essa esteja entre uma das piores alterações promovidas na CLT pela Lei 13.467/17. Embora exista em outros países instituto com o mesmo nome, em nenhum deles o chamado trabalho intermitente é precarizante como aqui previsto. A introdução dessa expressão “trabalho intermitente”, como uma terceira modalidade, ao lado do contrato de trabalho por prazo determinado ou indeterminado (artigo 443), já revela atecnia. Isso porque o trabalho intermitente será necessariamente indeterminado, regra geral para as relações de trabalho,

não dispendo a lei de modo contrário. Mas, assim sendo, o contrato poderá ser mantido para sempre, sem que haja baixa na CTPS do trabalhador, nem pagamento das verbas resilitórias, pois não há nenhuma referência à obrigação de exigir trabalho por um determinado número mínimo de horas por mês. Não se teria, pois, um vínculo jurídico, mas um estado perpétuo de submissão. Uma esdrúxula contratação de servidão (SEVERO; SOUTO MAIOR, 2017, p. 68).

Esta crítica é acompanhada, também, por outros doutrinadores, como Brito (2018), que entende que dentre os requisitos obrigatórios ao contrato de trabalho estão a não eventualidade ou habitualidade conforme estabelecido no art. 3º da CLT. Porém, o autor observa que o conceito de tal modalidade contratual desconsidera o requisito obrigatório da habitualidade do empregado na prestação de serviços ao dizer que: “[...] poderão haver períodos compostos por horas, por dias ou até mesmo por meses sem prestação de serviços dentro de um mesmo vínculo empregatício intermitente” (BRITO, 2018, p. 47).

Este entendimento fica claro, quando se compara com o trabalhador eventual, sendo àquele que realiza suas atividades de maneira descontínua, ou seja, para um evento ou por períodos curtíssimos, sem a necessidade de vinculação a um empregador em específico, e, neste caso, não existe o vínculo empregatício entre as partes, haja vista que não está presente o requisito da habitualidade (PRETTI, 2017).

Neste mesmo sentido, corroborado pelas regras estabelecidas pelo art. 452-A, o trabalho intermitente criou uma exceção ao requisito obrigatório da habitualidade ou não eventualidade, pois passa a considerar que existe vínculo empregatício de trabalhadores que são considerados eventuais, para prestar serviços que precisem de maior demanda, relativizando, assim, a regra da habitualidade, que se mostra um prejuízo às garantias protetivas do empregado (GUIMARÃES; MOTA, 2019). Nas palavras de Higa (2017, p. 3), em tom de crítica a esta modalidade, afirma que:

O contrato de trabalho intermitente abala os alicerces do Direito do Trabalho em vários

aspectos. O primeiro advém do fato de os artigos 443, § 3º e 452-B obliterarem a habitualidade como elemento da relação de emprego. Isso porque “independentemente da pessoalidade ou da subordinação, aquele que presta serviços em caráter eventual não é empregado. É, na realidade, por oposição à definição legal, um trabalhador eventual. Todavia, o texto coloca o trabalhador intermitente numa posição ontológica de imprevisibilidade, mas mantém a essência da relação de emprego, sem alterar a redação do artigo 3º da CLT. Concebe, assim, uma antinomia, porquanto ninguém pode “ser e não ser” ao mesmo tempo.

Trata-se de novíssima figura jurídica no ordenamento jurídico brasileiro, mas claramente instigadora de grave precarização no universo trabalhista do País, tanto que, neste mesmo sentido, aduzem Delgado e Delgado:

O contrato de trabalho intermitente, nos moldes em que foi proposto pela Lei da Reforma Trabalhista – caso lidas, em sua literalidade, as regras impostas por esse diploma legal -, busca romper com dois direitos e garantias justralhistas importantes, que são da estrutura central do Direito do Trabalho: a noção de duração do trabalho (e de jornada) e a noção de salário (DELGADO, 2020, p. 154).

Com relação ao que foi exposto acima, a noção de duração de trabalho envolve o tempo de disponibilidade do empregado em face de seu empregador, prestando serviços efetivos ou não, conforme *caput* do art. 4º da CLT. A reforma trabalhista de 2017, entretanto, tentou criar conceito novo: a realidade do tempo à disposição do empregador, porém sem os efeitos jurídicos do tempo à disposição.

Tal modalidade de emprego, também é alvo de críticas em países que esta modalidade está implementada a mais tempo, como em Portugal, Itália, Espanha, França, Nova Zelândia e no Reino Unido, conforme aduz Veiga:

As graves consequências dessa opção do legislador português e italiano, no mercado de

trabalho e na sociedade desses países, não foram, todavia, mencionadas na justificação do projeto em comento, a saber: o enfraquecimento da representação sindical, a transferência do risco da atividade econômica ao empregado, precarização do trabalho e a redução dos salários em razão da mão de obra abundante. Essas consequências, com certeza, se verificarão igualmente no Brasil, na medida em que o trabalho intermitente foi aprovado nos moldes propostos pelo legislador (DELGADO, 2020, p. 154).

No estudo supracitado, realizado pelo Ministro do TST, traz à baila que as justificativas empregadas pelos legisladores, tanto nacionais, quanto internacionais, foram semelhantes, tendo a legislação nacional se pautado nos modelos português e italiano, porém, com prejudicialidades ao trabalhador, pois a legislação nacional não remunera, ou indeniza, o tempo de inatividade do empregado, assim como fazem as legislações estrangeiras (VEIGA, 2019).

Igualmente a noção de salário sofre tentativa de desestruturação pela Lei da Reforma Trabalhista: conceituado como a parcela contra prestativa devida e paga pelo empregador a seu empregado em virtude da existência do contrato de trabalho, a verba salarial pode ser por unidade de tempo, representada pelo salário mensal fixo, o tipo mais comum de salário; por unidade de obra, através do salário mensal variável, em face de certa produção realizada pelo obreiro; ou por critério misto, também denominado salário-tarefa, que envolve as duas fórmulas de cálculo.

Logo, esta realidade danosa, em que as empresas mantêm os salários baixos utilizando a modalidade do trabalho intermitente, foi evidenciada pelo *Trades Union Congress* (TUC), que é um órgão que se assemelha a uma confederação de sindicatos, no modelo britânico, aduz que:

[...] as empresas usam esse tipo de contrato para manter salários baixos e para evadir o cumprimento de obrigações trabalhistas. Para os trabalhadores, no entanto, só há perdas,

com as raras exceções daquelas pessoas que realmente só querem fazer bicos ocasionais para complementar renda ou para trabalhadores muito qualificados que querem uma jornada flexível. Perdas não apenas econômicas, mas também em termos de proteção trabalhista e de qualidade de vida, pois esses trabalhadores não conseguem planejar seu tempo e seus gastos. Vivem em situação de permanente incerteza. No Reino Unido, o crescimento desse tipo de trabalho, bem como de outros tipos de trabalho não regulares, como trabalho a tempo parcial, o trabalho terceirizado e o trabalho autônomo, está vinculado a uma crescente precarização do mercado de trabalho (o TUC chama de *underemployment*- subemprego) e à redução dos rendimentos (VEIGA, 2019, p. 23).

A crítica apresentada por Alves, também diz respeito às garantias salariais mínimas que se tentou emplacar, antes da promulgação da forma como foi, uma vez que, defende o autor, que para evitar que a modalidade do trabalho intermitente gere a precarização da mão-de-obra, seria necessário que a remuneração mínima do empregado, fosse igual a um salário mínimo, mesmo ele sendo convocado ou não, o que impediria a relativização do entendimento de tempo a serviço não remunerado. Em suas palavras:

A análise aqui empreendida sobre a resistência será restrita ao tema do trabalho intermitente e poderia ser perfeitamente resumida em um único ponto: a necessidade de pagamento de salário mínimo mensal ao trabalhador intermitente independentemente de ser ou não chamado ao trabalho e de quantas horas dispõe ao contrato, respeitado o limite constitucional. Tal medida tem respaldo constitucional na melhor interpretação do disposto no artigo 7º, incisos IV e VII, que deve ser feita à luz de princípios também constitucionais como valorização social do trabalho e dignidade da pessoa humana. A compreensão é simples: se o trabalhador intermitente for remunerado conforme preceitua a Constituição da República (e não conforme historicamente decidia o TST) não haverá precarização na contratação, pois o patamar civilizatório mínimo estará preservado, visto o efeito expansionista circular do salário, que se irradiará para outros direitos (férias, 13º salário, INSS, FGTS, etc.) (ALVES, 2019, p. 55).

Como se pôde notar, as críticas feitas ao modelo se sobressaem àqueles que defenderam o instituto desde sua criação, pois, as críticas são corroboradas pelos os dados anteriormente expostos, ou seja, que a modalidade, além de danosa aos direitos dos trabalhadores, não atingiram ao que se esperava, em relação a criação de empregos, dados estes que foram coletados antes da pandemia da COVID-19.

Assim, como vastamente demonstrado, a modalidade de trabalho intermitente, criada pela reforma trabalhista de 2017, possui conotações de ofensa ao Estado Social, ao mitigar direitos dos trabalhos que foram conquistados ao longo de séculos de lutas por estes direitos, no sentido amplo.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Direito do Trabalho surge com o ideal de inclusão dos trabalhadores na sociedade produtiva capitalista, tendo em vista que a história do labor brasileiro e mundial já indicava a necessidade da intervenção do Estado nas relações de trabalho, visando garantir condições de dignidade ao trabalhador, pois é indiscutível que ao longo dos séculos sempre houve a dominação do mais forte sobre o mais fraco, o que conduzia o trabalhador a submissão de condições desumanas inaceitáveis.

Ocorre que, conforme demonstrado ao longo do trabalho, tanto o Estado Social, quanto as regras protetivas ao trabalhador, sofrem constantes ataques a sua legitimidade, como foram alguns pontos criados pela reforma trabalhista de 2017, pois, a partir do momento que se justifica a sociedade que tal legislação iria regulamentar os bicos e criar mais empregos, e na prática não consegue atingir a esta finalidade, criou-se um expectativa não correspondida aos trabalhadores.

Contudo, para a classe patronal, foi extremamente benéfica, com a criação do trabalho intermitente, foi possível mitigar o conceito de tempo a disposição do empregador, ou seja, criando uma relação de subserviência perpétua, sem que haja a garantia de que, ao final do

mês, o trabalhador receberá um salário mínimo, sob a alegativa que poderá prestar serviços a vários trabalhadores, o que já era previsto pela figura do trabalhador eventual, mas que haviam garantias a este trabalhador.

Logo, criou-se uma modalidade de contrato de trabalho em que não se existe o tempo a disposição do empregador, sem garantir o mínimo de salarial mensal, descaracteriza o requisito da habitualidade e, assim, retira direitos dos trabalhadores, podendo ser considerada uma ofensa ao Estado Social.

REFERÊNCIAS

ALVES, Amauri Cesar. Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica. Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica. **Juslaboris**, Brasília, 2019, p. 54-73.

Disponível em:

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/150638/2019_alves_amauri_trabalho_intermitente.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 16 ago. 2022.

BARROSO, Fábio Túlio. Potencialização da Autonomia da Vontade Individual na Reforma Trabalhista: restrições estruturais e constitucionais. p. 244-258. In: MELO, Raimundo Simão de; ROCHA, Claudio Jannotti da. (Orgs.). **Constitucionalismo, Trabalho, Seguridade Social e as Reformas Trabalhista e Previdenciária**. São Paulo: LTr, 2017-a.

BARROSO, Fábio Túlio. A “reforma trabalhista” e a desnaturação do Direito do Trabalho. **Revista trabalhista: direito e processo**, Brasília, v. 16, n. 58, p. 51-65, jul./dez., 2017-b.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Palácio do Planalto Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 06 mai. 2022.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Palácio do Planalto Presidência da República, 1988. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 06 mai. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **TST - Súmula 437**. Brasília, 27 set. 2012. Disponível em:

http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-437. Acesso em: 06 mai. 2022.

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. Brasília, DF: Palácio do Planalto Presidência da República, 2017. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 06 mai. 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho do Brasil. **Portaria MTB nº 349 DE 23/05/2018**. Brasília, Ministério do Trabalho do Brasil, DOU 24/05/2018. Disponível em:

http://www.normaslegais.com.br/legislacao/portariamt349_2018.htm#:~:text=%C2%A7%204%C2%BA%20Motoristas%2C%20representantes%20comerciais,de%20empregado%20previs%20o%20art. Acesso em: 19 set. 2020.

BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)**: ano-base 2020. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, nov. 2021. Disponível em: http://pdet.mte.gov.br/images/RAIS/2020/2-Sum%C3%A1rio_Executivo_RAIS_2020.pdf. Acesso em: 11 out. 2022.

BRITO Marcelo Palma de. Art. 443. p. 47-53. In: SALES, Cleber Martins; BRITO Marcelo Palma de; AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de; FONSECA, Rodrigo Dias da. **Reforma trabalhista comentada MP 808/2017**: análise de todos os artigos. Coordenador Rodrigo Dias da Fonseca. 1. ed. Florianópolis: Empório do Direito, 2018.

CAMINHA, Marco Aurélio Lustosa. **Estado e trabalho**: a regulamentação do trabalho no Brasil a partir de 1990 e a atuação da OIT. 2014. 239 f. Tese (Doutorado em Políticas Públicas) – Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2014. Disponível em: <http://tedebc.ufma.br:8080/jspui/handle/tede/790>. Acesso em: 06 mai. 2022.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista**. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

CAVALLINI, Marta. **Em quase 2 anos de reforma trabalhista, 15% das vagas criadas no país são para intermitentes**: No entanto, previsão do governo de criar 2 milhões de postos em 3 anos está longe de ser alcançada. G1, Economia, Rio de Janeiro, 25 set. 2019.

CORREIA, Henrique; MIESSA, Élisson. **Manual da Reforma Trabalhista**. 1. ed. Salvador: Jus Podivm, 2018

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13,467/2017. São Paulo: LTr, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: Ltr, 2020.

DIAS, Carlos Eduardo Oliveira. **Entre os cordeiros e os lobos**: reflexões sobre os limites da negociação coletiva nas relações de trabalho. São Paulo: LTr. 2009.

FERREIRA, Jorge; DELGADO, Lucilia de Almeida Neves. **O Brasil Republicano**: O tempo da Nova República (Vol. 5) – Da transição democrática à crise política de 2016. Rio de Janeiro: Editora José Olympio, 2018.

GALVÃO, A. et. al. **Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista**. Campinas: UNICAMP – CESIT: Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, 2017.

GUIMARÃES, Raquel Ribeiro Oliveira; MOTA, Karine Alves Gonçalves. O contrato de trabalho

intermitente e a afronta ao princípio da dignidade da pessoa humana. **Boletim Jurídico**, Uberaba, n. 1618, 05 mai. 2019. Disponível em: <https://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/artigo/4956/o-contrato-trabalho-intermitente-afronta-ao-principio-dignidade-pessoahumana>. Acesso em: 21 mai. 2022.

HIGA, Flávio da Costa. Reforma trabalhista e contrato de trabalho intermitente. **Revista Consultor Jurídico**, Opinião, São Paulo, v. 8, 08, jun., 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-jun-08/flavio-higa-reforma-trabalhista-contrato-trabalho-intermitente>. Acesso em: 21 mai. 2022.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 38. ed. São Paulo: Saraiva, 2022.

MIRANDA, Fernando Hugo. **Aspectos básicos da reforma trabalhista**. São Paulo: Instituto de Direito Contemporâneo, 2018. (Apostila).

PEREIRA, Francisco Caetano; DEL PINO, Michele. Reforma trabalhista e o contrato de trabalho intermitente. **Revista da OAB Olinda**, Olinda, v. 2, n. 1, p. 203-220, 2019. Disponível em: <http://18.231.174.214/oabrevista/index.php/revistadaoabolinda/article/view/94/97>. Acesso em: 21 mai. 2022.

PRETTI, Gleibe. **Comentários à lei sobre a reforma trabalhista**: o que mudou na CLT e nas relações de trabalho. São Paulo: Editora LTr, 2017.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado**. Coordenador Pedro Lenza. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

SALES, Cleber Martins; BRITO Marcelo Palma de; AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de; FONSECA, Rodrigo Dias da. **Reforma trabalhista comentada MP 808/2017**: análise de

todos os artigos. Coordenador Rodrigo Dias da Fonseca. 1. ed. Florianópolis: Empório do Direito, 2018.

SEVERO, Valdete Souto; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz,. **Manual da reforma trabalhista: pontos e contrapontos**. São Paulo: Sensus, 2017.

SILVA, José Felipe Rangel da. A Revolução Industrial e a origem do Direito do Trabalho. Rio de Janeiro, **CONJUR**, 2018. Disponível em:
<https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/51936/a-revolucao-industrial-e-a-origem-do-direito-do-trabalho>. Acesso em: 06 mai. 2022.

SCHIAVI, Mauro. **A reforma trabalhista e o processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

SUSSEKIND, Arnaldo. Os princípios do direito do trabalho e a constituição de 1988. **Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho**, Brasília, n. 8, v. 8, 2000.

TIBALDI, Saul Duarte; VIVAN, Gracyano Luiz Marquetti. A alteração do conceito de trabalho análogo a de escravo: riscos de redimensionamento da dignidade humana, de retrocesso social e de proteção insuficiente do trabalhador. **Revista Direitos, Trabalho e Política Social**, Cuiabá, v. 2, n. 3, p. 137-184, jul./dez., 2016. Disponível em:
<http://revista91.hospedagemdesites.ws/index.php/rdtps/article/view/54/39>. Acesso em: 25 mai. 2022.

VEIGA, Aloysio Corrêa da. Reforma trabalhista e trabalho intermitente. Reforma trabalhista e trabalho intermitente. **Juslaboris**, Brasília, 2019, p. 15-26. Disponível em:
https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/150672/2019_veiga_aloysio_reforma_trabalhista.pdf?sequence=1. Acesso em: 21 mai. 2022.

[1] Advogado (OAB/PE 31022). Mestrando em Direito pela Universidade Católica de

Pernambuco. LLM em Direito Cooperativo, especialista em Direito do Consumidor, Civil, Processo Civil.

[2] Conforme o conhecimento popular, “bico” é uma expressão que significa trabalho temporário ou pequeno serviços.