

FACULDADE DAMAS DA INSTRUÇÃO CRISTÃ
CURSO DE DIREITO

JULIA TORREÃO SÁ DE SOUZA

**DOS CONTRATOS INTERMITENTES DE TRABALHO:
Contribuição para o retrocesso social no setor industriário?**

Recife

2022

JULIA TORREÃO SÁ DE SOUZA

**DOS CONTRATOS INTERMITENTES DE TRABALHO:
Contribuição para o retrocesso social no setor industriário?**

Monografia apresentada à Faculdade Damas da
Instrução Cristã como requisito parcial para a
obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Msc. Fábio Menezes de Sá Filho

Recife

2022

Catálogo na fonte
Bibliotecário Ricardo Luiz Lopes CRB-4/2116

S729c Souza, Julia Torreão Sá de.
Dos contratos intermitentes de trabalho: contribuição para o retrocesso social no setor industriário? / Julia Torreão Sá de Souza. - Recife, 2022.
40 f.

Orientador: Prof. Msc. Fábio Menezes de Sá Filho.
Trabalho de Conclusão de Curso (Monografia - Direito) – Faculdade Damas da Instrução Cristã, 2022.
Inclui bibliografia.

1. Trabalho intermitente. 2. Reforma trabalhista (Lei 13.467/2017).
3. Neoliberalismo. 4. Relações de emprego - precarização. 5. Dignidade humana. 6. Função social do trabalho. I. Sá Filho, Fábio Menezes de. II. Faculdade Damas da Instrução Cristã. III. Título.

340 CDU (22. ed.) FADIC (2022.2-014)

FACULDADE DAMAS DA INSTRUÇÃO CRISTÃ
CURSO DE DIREITO

JULIA TORREÃO SÁ DE SOUZA

DOS CONTRATOS INTERMITENTES DE TRABALHO: Contribuição para o retrocesso social no setor industriário?

Defesa Pública em Recife, _____ de _____ de 2022.

BANCA EXAMINADORA:

Presidente:

Examinador (a):

Examinador (a):

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao meu orientador, Professor Fábio Menezes, por ter aceitado me acompanhar no presente projeto. O seu empenho e atenção foram essenciais para minha motivação à medida que as dificuldades iam surgindo durante o percurso.

Agradeço também à minha família por ser minha base, sempre me apoiando e me incentivando a crescer cada dia mais.

Às memórias de Rigoberto de Souza, a quem agradeço todos os ensinamentos passados ao longo dos anos, sendo meu maior exemplo de ser humano íntegro e ético.

RESUMO

A presente pesquisa tem como objetivo analisar os regramentos da contratação intermitente inseridos pela Reforma Trabalhista de 2017. A relevância do estudo é a investigação das consequências trabalhistas e sociais que a regulamentação feita no ordenamento brasileiro pode causar. Assim, buscou-se tratar a respeito do pensamento neoliberal e do contexto da reforma da legislação trabalhista, além das suas justificativas e promessas, bem como foi realizada a comparação dos regramentos intermitentes constantes em ordenamentos estrangeiros, em especial o italiano, o português e o britânico. Também foi realizada a análise de dados empíricos sobre a contratação intermitente no setor industrial brasileiro, além de observar o entendimento de diversas empresas sobre fatores que facilitam ou dificultam a contratação intermitente. Por fim, o que restou comprovado é que a Lei brasileira, em sua disposição atual, acaba por facilitar a desvirtuação das relações de emprego, além de dar margens para abusos de direitos e garantias constitucionais por parte do empregador, motivo pelo qual foram sugeridas alterações normativas para conferir uma melhor proteção trabalhista em face dos direitos existentes, especialmente o décimo terceiro salário, as férias, o seguro-desemprego, dentre outros.

Palavras-chave: trabalho intermitente; reforma trabalhista (Lei 13.467/2017); neoliberalismo; precarização das relações de emprego; dignidade humana e função social do trabalho.

ABSTRACT

The present research aims to analyze the rules of intermittent hiring inserted by the Labor Reform of 2017. The relevance of the study is the investigation of the labor and social consequences that the regulation made in the Brazilian legal system can cause. Thus, it was made an approach about the neoliberal thinking and the context of the reform of labor legislation, in addition to its justifications and promises, as well as a comparison of constant intermittent regulations in foreign legal systems, in particular Italian, Portuguese and British. An analysis of empirical data on intermittent hiring in the Brazilian industrial sector was also carried out, in addition to observing the understanding of several companies about factors that facilitate or hinder intermittent hiring. Finally, what remains proven is that Brazilian law, in its current provision, ends up facilitating the distortion of employment relationships, in addition to giving room for abuse of rights and constitutional guarantees by the employer, which is why regulations changes were suggested to provide a better labor protection in the face of existing rights, especially the thirteenth month pay, vacations, unemployment insurance, among others.

Keywords: intermittent work; labor reform (Law 13.467/2017); neoliberalism; precarious employment relationships; human dignity and the social function of work.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

TST: Tribunal Superior do Trabalho

CF/1988: Constituição Federal de 1988

CLT: Consolidação das Leis do Trabalho

PL: Projeto de Lei

FGTS: Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

CAGED: Cadastro Geral de Empregados e Desempregados

CNI: Confederação Nacional da Indústria

STF: Supremo Tribunal Federal

ADI: Ação Direta de Inconstitucionalidade

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 O CONTEXTO DA REFORMA TRABALHISTA E A IMPLEMENTAÇÃO DA MODALIDADE CONTRATUAL INTERMITENTE NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO	12
2.1 Breves considerações sobre o Neoliberalismo e a flexibilização das ordens normativas trabalhistas.....	12
2.2 A reforma trabalhista brasileira e a implementação dos contratos de trabalho intermitente.....	16
3 ANÁLISE DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE FRENTE AOS INSTITUTOS ESTRANGEIROS INSPIRADORES DOS REGRAMENTOS NACIONAIS.....	22
3.1. Breves considerações sobre o contrato de trabalho intermitente criado Pós-Reforma Trabalhista.....	23
3.2. Do contrato de trabalho intermitente à luz dos elementos estrangeiros utilizados na <i>lege ferenda</i> brasileira.....	24
4 ABORDAGEM PRÁTICA DO RETROCESSO SOCIAL EM FACE DA CONTRATAÇÃO INTERMITENTE NO BRASIL	30
5 CONCLUSÃO	34
REFERÊNCIAS.....	37

1 INTRODUÇÃO

A Reforma Trabalhista proposta pelo Governo Federal e posteriormente aprovada pelo Congresso Nacional no ano de 2017, pela Lei nº 13.467/2017, acarretou diversas mudanças no âmbito das relações de trabalho e emprego.

Uma dessas grandes transformações que impacta os empregados e empregadores, bem como o Poder Judiciário brasileiro, uma vez que este é a principal via de resolução de conflitos, foi a instituição de uma nova modalidade contratual: os contratos de trabalho intermitente.

A implementação da nova forma contratual rompeu com o entendimento tradicional dos requisitos essenciais para a caracterização do labor, uma vez que os contratos intermitentes têm como maior característica a não exigência da continuidade para a formação do vínculo empregatício, isto é, há períodos de efetiva prestação de serviços e outros de inatividade, não existindo, atualmente, qualquer previsão legal de limite máximo e mínimo entre estes intervalos.

Nesse trilhar, os contratos intermitentes trazem a possibilidade de o empregado estar com contrato de trabalho ativo, mas sem sequer estar trabalhando ou recebendo qualquer tipo de remuneração, estando à mercê da vontade do seu empregador em lhe convocar ao labor.

Isso posto, fica claro que a modalidade em questão, pode, em muitos momentos, mascarar a realidade social brasileira, uma vez que, por meio de uma análise formal, há a existência de um emprego efetivo, mas este fato não é suficiente para concluir que estes obreiros estejam, verdadeiramente, exercendo sua profissão, nem muito menos de que estão percebendo salário e as demais verbas e/ou outros direitos assegurados na Constituição Federal de 1988 (CF/1988) e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Assim, a problemática do presente trabalho é identificar em que aspectos a contratação intermitente interfere, de fato, na esfera social, mitigando uma vasta gama de direitos fundamentais que deveriam ser assegurados aos empregados, os quais servem como uma forma de garantir a existência digna destes.

Devidamente identificados os aspectos normativos precarizadores existentes em tal modalidade de contratação sob demanda, caberá uma revisão legislativa, a fim de não excluir o respectivo instituto jurídico do ordenamento jurídico brasileiro, mas,

na verdade, aperfeiçoá-lo, de modo a preservar as garantias individuais trabalhistas, especialmente as previstas constitucionalmente.

Nesse viés, tem-se como objetivo geral analisar como os contratos de trabalho intermitentes contribuíram para a precarização das condições trabalhistas no Brasil, maquiando a realidade social.

Como objetivos específicos, pretende-se: apresentar a contextualização da Reforma Trabalhista e a consequente implementação da modalidade contratual em estudo no ordenamento jurídico brasileiro, especificando o conceito de labor intermitente; analisar os regramentos de contratação intermitente existentes na legislação de outros países ao redor do mundo, comparando-os com os da lei brasileira; e apresentar dados empíricos da utilização da modalidade contratual e, conseqüentemente, interpretar o retrocesso social em face da contratação intermitente.

A metodologia utilizada neste trabalho é a qualitativa, através de uma vasta pesquisa descritiva, aplicada e bibliográfica, a fim de demonstrar não apenas com fatos, mas com o uso de dados empíricos sobre a aplicabilidade da modalidade contratual em comento. Também será utilizado o método dedutivo de pesquisa, juntamente com técnicas de comparação, descrição e análise.

É imperioso destacar que a presente monografia utilizou referências como a CF/1988 e a CLT, além de artigos científicos sobre a implementação do contrato de trabalho intermitente no Brasil. Junto a isso, cabe citar alguns teóricos que realizaram relevantes discussões sobre a violação dos direitos fundamentais dos trabalhadores face à contratação intermitente, como William Eufrásio Nunes Pereira, Sergio Pinto Martins e Roberto Vêras Oliveira, essenciais para a construção desta pesquisa.

O trabalho em questão apresenta 3 (três) capítulos.

O primeiro trata de uma visão geral sobre o contexto da Reforma Trabalhista e suas principais características e objetivos, apresentando ao leitor o que é a contratação intermitente, conceituando-a e pontuando as suas principais peculiaridades, bem como evidenciando quais as intenções do legislador ao implementar este modelo contratual no ordenamento jurídico brasileiro.

No segundo capítulo analisa-se o contrato intermitente de trabalho à luz das particularidades do Direito Português, Italiano e Britânico, trazendo breves considerações sobre estes diplomas legais a fim comparar os textos legais supracitados com aquele inserido no ordenamento brasileiro, respeitando as

diferenças locais e históricas de cada um dos países analisados, com o intuito também de entender, de forma mais clara, a problemática brasileira sobre o labor intermitente. A relevância do estudo do modelo contratual em comento no Direito Comparado encontra-se no fato de que Portugal, Reino Unido e Itália já possuem uma regulamentação mais antiga sobre o tema e, conseqüentemente, conseguiram enfrentar eventuais problemas que decorreram da sua implementação. Outrossim, ao comparar os textos legais, torna-se mais fácil evidenciar quais normas visam o respeito e a garantia dos direitos fundamentais do trabalhador enquanto ser humano e membro de uma sociedade, bem como quais modelos legais são capazes de mitigar certas garantias individuais dos obreiros.

Por fim, o terceiro capítulo visa a demonstrar os diversos impactos da aplicação da modalidade contratual intermitente, sob o prisma da indústria brasileira, evidenciando os contrapontos entre os benefícios ao empregador que se utiliza desta modalidade laboral e a grande afronta aos direitos e às garantias individuais asseguradas ao trabalhador pela Lei brasileira, além de trazer uma abordagem prática a partir da interpretação de dados empíricos sobre o labor intermitente e das motivações das empresas para realizar ou não tal modalidade de contratação.

2. O CONTEXTO DA REFORMA TRABALHISTA E A IMPLEMENTAÇÃO DA MODALIDADE CONTRATUAL INTERMITENTE NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Primeiramente, ao aprofundar o estudo sobre o contrato de trabalho intermitente e suas problemáticas, é mister que seja lembrado os contextos econômico e social que desencadearam a mitigação dos direitos trabalhistas conquistados pela classe operária.

Sendo assim, esclarecendo tais fatos, se torna possível compreender o grande aviltamento causado pela prevaricação contínua das ordens normativas relativas aos direitos e às garantias do trabalhador.

2.1 Breves considerações sobre o neoliberalismo e a flexibilização das ordens normativas trabalhistas

A insurgência das ideias revolucionárias ocorreu no início do Século XVII, ganhando força, principalmente, com o filósofo inglês John Locke. Com o desenvolvimento do empirismo, estes ideais inspiraram fortemente a Revolução Francesa, trazendo novos pensamentos liberais e políticos.

O liberalismo deu força a diversas mudanças na esfera social e na organização do Estado, podendo ser considerado como uma “força motriz” para a consolidação do capitalismo econômico moderno e da classe social burguesa.

Sobre o tema, é mister observar a breve consideração de Paulani (1999, p. 1) sobre a formação do neoliberalismo, em sua obra “*Economia e Sociedade*”, *in verbis*:

O liberalismo, como todos sabem, é uma doutrina social que nasce com Locke, no século XVII, atravessa todo o século XVIII, passa pela filosofia radical inglesa, pelo iluminismo escocês e pela mão invisível de A. Smith até sofrer um duro questionamento no século XIX, pelas mãos de Auguste Comte e Karl Marx, entre outros, mesmo século este, aliás, em que o capitalismo experimenta suas primeiras grandes crises. Ao longo desse périplo sofreu mutações e mudanças de enfoque, teve desdobramentos na Alemanha com Kant e com a filosofia do direito de Hegel e, por meio de Rousseau, chegou até a Revolução Francesa.

Nesse trilhar, a ideologia do liberalismo, em seu primeiro momento, ia além de um modelo econômico, uma vez que também se voltava à proteção das liberdades individuais, afirmando sobre a existência de direitos naturais, os quais pertenciam a

todos os cidadãos, tais como o direito à vida, à liberdade política e religiosa e à propriedade.

É diante de tais reivindicações que surge o Estado Moderno, deixando para trás o absolutismo e o autoritarismo dos reis, passando o Estado a ser uma decisão política, cultural e econômica que tem como razão de existir a liberdade individual.

Por sua vez, o liberalismo econômico pode ser considerado como a não intervenção do Estado na iniciativa privada, caracterizando-se, à luz do pensamento de Adam Smith, como “a mão invisível” que visa à promoção do bem-estar da sociedade por meio do lucro.

É possível observar tal entendimento também nas palavras de Matias-Pereira (2015, p. 21), como se depreende do trecho abaixo transcrito:

Em sua visão harmônica do mundo real, Smith acreditava que se deixasse atuar a livre concorrência, uma “mão invisível” levaria a sociedade à perfeição. Adam Smith colocou que todos os agentes, em sua busca de lucrar o máximo, acabam promovendo o bem-estar de toda a comunidade. É como se uma mão invisível orientasse todas as decisões da economia, sem necessidade da atuação do Estado. A defesa do mercado como regulador das decisões econômicas de uma nação traria muitos benefícios para a coletividade, independentemente da ação do Estado. É o princípio do liberalismo.

Aprofundando-se ainda mais no pensamento de Smith, pode-se concluir que os seus ideais visavam a garantir a legitimidade econômica, política e social do liberalismo e da livre concorrência. Tal afirmação é ainda mais evidente no pensamento de Leme (2010, p. 116), em sua obra *“Neoliberalismo, Globalização e Reforma do Estado”*, para o qual, ao passo que a ideologia neoliberal traz um enfoque maior ao Estado com obrigações mínimas perante os seus cidadãos, o liberalismo clássico buscava assegurar as reivindicações da burguesia no momento da sua ascensão.

Nesse ínterim, o neoliberalismo traz consigo uma nova ordem econômica internacional, prometendo um mundo sem fronteiras para o comércio e para o dinheiro.

E é neste ponto que se torna cristalina uma das maiores problemáticas do mundo atual: o restabelecimento do poder das empresas privadas em detrimento dos direitos trabalhistas e sociais, havendo uma clara mitigação dos direitos que outrora haviam sido garantidos a esta classe.

De mais a mais, a fim de aprofundar o entendimento sobre o neoliberalismo, é imperioso destacar o contexto do pós Segunda Guerra Mundial, no qual, como se

depreende do entendimento de Duménil e Lévy (2007, p. 2), o Estado buscou ter uma maior preocupação com o social, tomando como medida a limitação da iniciativa privada, mesmo que de forma ínfima, à luz do Keynesianismo. Assim, diante dos acontecimentos ocorridos em tal época, deveria haver uma grande preocupação com os direitos humanos e com a questão social, havendo, assim, uma diminuição do poder capitalista em função de um compromisso social.

Nas mesmas palavras, os autores entendem que, neste período, houve a priorização do progresso econômico por meio do investimento nas atividades produtivas, além de uma forte regulamentação do Estado no setor privado, circunstâncias que comprometiam a lucratividade das empresas. Assim, como o Estado estava muito envolvido com a questão econômica e a rentabilidade das instituições financeiras (principalmente as públicas) eram consideravelmente baixas, foram estabelecidas instituições alternativas, como as economias mistas, a exemplo.

Assim, o movimento neoliberal surgiu como a tentativa de restaurar o poder e a lucratividade assegurados pelo capitalismo, gerando consequências desastrosas na classe vulnerável, ou seja, na classe trabalhadora.

Nesse trilhar, é válido ressaltar o posicionamento de Pereira (2004, p. 21-22), ao analisar o movimento neoliberal no Brasil na década de 1990, para quem a corrente neoliberalista é capaz de atribuir a responsabilidade da crise econômica e da queda nos lucros da empresa aos trabalhadores e aos seus sindicatos, surgindo políticas que visam a diminuir a queda dos lucros das empresas por meio de uma flexibilização das relações trabalhistas e da supressão dos direitos dessa classe.

É diante deste cenário que se percebe, de forma escancarada, o aumento contínuo do desemprego e a queda das condições de trabalho. Tal afirmação pode ser percebida pelo trecho abaixo, ainda de Pereira (2004, p. 22), ao este defender que:

Os resultados percebidos das políticas neoliberais tem sido: a) aumento do desemprego, que nos anos 1990 alcança 20% da população economicamente ativa nas regiões metropolitanas, principalmente em São Paulo; b) acentuada precarização dos postos de trabalho, prejudicando os trabalhadores; c) desassalariamento, que se consubstancia principalmente no crescimento das ocupações informais; d) aumento do trabalho em tempo parcial, ou seja, cada vez mais os trabalhadores não conseguem empregos em tempo total; e) queda nos rendimentos, tendo como exemplo o salário mínimo real, que sofreu significativas perdas na década de 1990.

Isso posto, resta claro que, a partir da ascensão do neoliberalismo até os dias atuais, cada vez mais o trabalho é encarado como um “custo” que deve ser reduzido

ao máximo pelas empresas. Assim, uma considerável consequência dessa política é a garantia dos interesses burgueses em detrimento dos direitos dos trabalhadores.

Nesse sentido, pode-se concluir que, pela simples observação das políticas públicas dos Estados capitalistas, a desestruturação do Direito Trabalhista a fim de garantir a lucratividade das empresas é uma forma desastrosa de gestão social e econômica.

Outrossim, em que pese o liberalismo busque trazer uma promessa de melhoria econômica, os fatos históricos convergem para um caminho inverso de desconstrução da tutela estatal dos direitos sociais.

Assim, conforme brevemente exposto, no final do Século XX e no início do Século XXI, marcados pelo Pós-Guerra, em que pese existir um movimento constante em diversos países pela busca da reestruturação econômica e a tentativa de garantia de direitos fundamentais, o que realmente se depreende é uma tentativa global de flexibilização das leis trabalhistas e da proteção social da classe vulnerável, a fim de retomar a lucratividade das empresas.

Diante desse cenário, diversos países se propuseram a reformar a legislação trabalhista, a qual se encontrava ultrapassada, sendo este o motivo que impedia o desenvolvimento do mercado de trabalho e do crescimento econômico.

Assim, diversos países como a Itália, Espanha, Reino Unido e Portugal, buscaram a desburocratização do Direito Trabalhista, alegando a possibilidade de se haver uma maior rotatividade na admissão e demissão de mão de obra, o que aumentaria, conseqüentemente, a produtividade das empresas. Todavia, tais medidas não surtiram o efeito inicialmente desejado.

Tal fato pode ser observado na Espanha, país este que desde 1980, realizou mais de 50 (cinquenta) reformas trabalhistas, incluindo na legislação, por exemplo, o contrato de trabalho temporário, o qual é marcado pela sua curta duração, podendo ser estipulado por menos de 7 (sete) dias. Sendo assim, os trabalhadores ingressam no mercado por meio de um contrato que lhes promete nada mais que precariedade, descontinuidade e insegurança, conforme os ensinamentos de Rigoletto (2017, p. 9), em sua obra *“As experiências internacionais de flexibilização das leis trabalhistas”*.

Continua o autor ao elencar que, entre as diversas medidas tomadas pela nação espanhola, podem ser citadas a flexibilização da jornada de trabalho; a facilitação de despedida em massa por motivos econômicos, tecnológicos e organizacionais; a redução da indenização por dispensa imotivada; a vasta diminuição

de benefícios sociais, inclusive por motivo de doença; e o congelamento do salário mínimo (RIGOLETTO, 2017, p. 10).

Neste mesmo período, o Brasil não ficou para trás em relação às reformas legislativas. Época em que foram introduzidos novos institutos legais, gerando a expansão da informalidade e a deterioração dos contratos de trabalho. Nas palavras de Alves (2009, p. 190), é mister ressaltar que:

Na virada para a década de 1990, as reformas neoliberais implementadas a partir do governo Collor e o cenário macroeconômico (recessão ou baixo crescimento da economia num contexto de intensa reestruturação industrial, juros elevados e abertura comercial com a intensificação da concorrência intercapitalista), contribuíram para a constituição de um cenário de degradação do mercado de trabalho com alto índice de desemprego total nas regiões metropolitanas e deterioração dos contratos salariais devido à expansão da informalização e da terceirização nas grandes empresas, visando reduzir custos.

Denota-se, então, que os motivos utilizados como fundamentos legitimadores das reformas trabalhistas que ocorreram ao redor do mundo, possuem um mesmo ponto em comum com os motivos que ensejaram a reforma trabalhista brasileira.

Portanto, é cristalino o fato de que a flexibilização dos direitos dos trabalhadores gera consequências desastrosas para a sociedade, que passa a conviver com os mais variados problemas sociais, tais como a precariedade dos empregos, a desigualdade social, violência e um padrão de vida que, em muitos casos, não respeita a dignidade da pessoa humana e da existência digna.

2.2 A reforma trabalhista brasileira e a implementação do contrato de trabalho intermitente

Para que a problemática da pesquisa seja melhor compreendida, é de suma importância se reportar às origens do labor no Brasil.

Para Martins (2012, p. 10), a primeira forma de trabalho que se verifica em solo brasileiro é a escravidão, podendo ser caracterizada pela inexistência de qualquer proteção ao indivíduo escravizado, o qual não passava de um objeto pertencente ao seu senhor.

Após mais de 3 (três) séculos de escravidão, em 1850 foi aprovada a primeira Lei contra o trabalho escravo brasileiro, a Lei Eusébio de Queiroz, a qual proibia o tráfico de escravos no Brasil. A partir de tal época, foram editadas outras leis que garantiram alguns direitos a estes trabalhadores, com pouca ou nenhuma efetividade

prática. No entanto, apenas em 13 de maio de 1888 foi abolida, de vez, a escravidão, a partir da edição da Lei Áurea.

Outro marco muito importante para a consolidação dos direitos trabalhistas no Brasil foi a Revolução Industrial, ocorrida no início na Europa, aproximadamente 1 (um) século antes da abolição da escravidão no País, mas que causou transformações econômicas, tecnológicas e sociais ao redor do mundo, de forma paulatina. Foi nesse cenário que o homem passou a ser substituído pela máquina, uma vez que o maior objetivo das empresas passou a ser a produção em série, tal qual ocorreu com o Fordismo e o Toyotismo.

A realidade das fábricas, com o passar dos anos, inclusive no Brasil, resumia-se a um ambiente extremamente insalubre para a realização do labor humano, não possuindo ventilação e iluminação adequada, com falta de instalações para refeitório e banheiros, bem como jornadas de trabalho bem alongadas sem um adequado intervalo para descanso. (MARTINS, 2012, p.6)

Diante desse cenário, onde cada vez mais se verificava uma desvalorização do ser humano e do trabalhador, no ano de 1943 o presidente Getúlio Vargas, por meio do Decreto-Lei de nº 5.452, editou a já referida Consolidação das Leis do Trabalho, a fim de regulamentar as relações individuais e coletivas de trabalho nela previstas, conforme consta em seu artigo 1º.

Outrossim, ainda à luz dos ensinamentos de Martins (2012, p.11-12) é inegável dizer que a CLT foi um grande avanço para a proteção do trabalhador, tendo em vista que, após muitas reivindicações, tiveram os seus direitos positivados, uma vez que, antes do surgimento de tal diploma normativo, a vontade privada ainda se sobressaía, em que pese tenham existido pontuais Decretos que buscavam limitar a arbitrariedade das empresas com relação aos seus funcionários.

Com o advento do texto consolidado, a classe trabalhadora passou a ter uma maior segurança, sendo-lhe concedido o direito a férias, salário mínimo, jornada diária de 8 (oito) horas, décimo terceiro salário, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), repouso semanal remunerado e indenização por dispensa imotivada.

Todavia, em que pese tenha sido um grande marco para o Direito do Trabalho no Brasil, na atualidade, considerando-se a evolução da sociedade, inclusive após experimentar momentos de tensão política decorrentes de crises econômicas globais com reflexos internos, gerou-se a necessidade de se pensar numa atualização dos regramentos trabalhistas.

Isso porque, mais recentemente, surgiu a Reforma Trabalhista brasileira, por meio da Lei nº 13.467/2017, sob a justificativa de se enfrentar no País alto índice de desemprego e grave crise econômica. Assim, seria necessária uma maior flexibilização dos direitos com o intuito de gerar novos empregos e alavancar a economia brasileira.

A referida Lei realizou mudanças no tocante à jornada de trabalho, permitiu que os acordos e as convenções coletivas prevalecessem sobre a legislação, fragmentou o gozo das férias em até 3 (três) períodos, bem como instituiu o labor remoto (*home office*) e os contratos intermitentes de trabalho.

Além do mais, cabe destacar que um dos institutos que mais gera debates e ainda é cercado por muitas dúvidas é o contrato de trabalho intermitente. Tal fato ocorre porque a nova modalidade de labor rompe com o entendimento tradicional de vínculo de emprego, que tem como características principais a pessoalidade, a subordinação, a onerosidade e a não eventualidade (artigo 3º da CLT).

A pessoalidade é o requisito que vincula o caráter pessoal da obrigação trabalhista, proibindo o empregado de se fazer substituir quando da prestação de serviços. Já a subordinação se consubstancia na submissão do empregado às diretrizes do empregador. Por sua vez, a onerosidade é o requisito que garante a contraprestação pecuniária que deve ser recebida pelo trabalhador. E, por fim, a não eventualidade é a ideia de continuidade na prestação do serviço, mantendo-se a habitualidade do trabalho.

Outrossim, o Projeto de Lei que instituiu a nova modalidade no ordenamento jurídico brasileiro, de nº 3.785/2012, argumentou que a sua criação era necessária porque “*o mundo do trabalho moderno ganhou feições, exigências, necessidades e circunstâncias que carecem de regulamentos próprios para proteger o trabalhador e a empresa*”, esclarecendo ainda que não são raros os casos em que as pessoas têm interesse de trabalhar apenas parte da semana ou do dia, para ter mais tempo para si, sua família, ou mesmo para outros ganhos financeiros, ou em preparação intelectual e profissional.

Essa situação pode até ser vista como contraditória, tendo em vista que, se havia o enfrentamento de altos índices de desemprego, não seria com uma forma de trabalho sob demanda que iria se resolver tal problema, porquanto até pagamento remuneratório inferior ao salário mínimo mensal é possível nesta situação, considerando-se que a contraprestação pecuniária é, em regra, calculada com base

no salário-hora mínimo. As pessoas empregadas, sim, poderiam utilizar juntamente com seus tomadores de serviço o contrato de trabalho intermitente para aumentar a sua renda. Até porque, quanto ao outro aspecto que foi mencionado de se ter a possibilidade de possuir mais tempo para cuidar de questões pessoais, já existe desde a Medida Provisória nº 10.243/2001 a contratação em regime de tempo parcial, a qual permite que o obreiro possa se ativar apenas parte da semana ou do dia, inicialmente até 25 (vinte e cinco) horas semanais e, desde 11 de novembro de 2017 (data da entrada em vigor da referida lei da Reforma Trabalhista), até 30 (trinta) horas semanais, quando não houver necessidade de se exigir horas extras, ou contratação de até 26 (vinte e seis) horas semanais, nos casos em que houver o interesse patronal de se requisitar labor em sobrejornada ao limite de 6 (seis) horas por semana.

Por um lado, ainda se referindo à lei supracitada reformista, também existem atividades econômicas hoje que não demandam manter um número de empregados o tempo todo. Já, de outro lado, há atividades que precisam de mão de obra em determinados horários ou períodos descontínuos, o que, ao menos, em tese, justificaria a contratação de labor intermitente.

Nesse viés, é imperioso destacar que o texto original foi alterado pelo Projeto de Lei (PL) nº 38/2017, o qual teve o início de sua tramitação na Câmara dos Deputados, dando origem à Lei nº 13.467/2017 (conhecida popularmente como Reforma Trabalhista). Entretanto, em que pese a referida mudança, a justificativa da implementação de tal instituto de labor intermitente tem grande relevância para que se entenda a vontade do legislador no momento de sua criação e quais são os efeitos pretendidos.

O contrato de labor intermitente determina que o trabalhador apenas receberá remuneração se for convocado a prestar serviços, não havendo qualquer garantia de jornada de trabalho ou de renda mínima mensal a ser auferida. Desse modo, é possível que o obreiro esteja com vínculo ativo, mas não esteja sendo convocado para prestar serviço, o que torna a atividade não contínua.

Sendo assim, contraditoriamente ao que se defende enquanto requisitos do vínculo de emprego, apesar de haver a onerosidade, pessoalidade e subordinação, não há habitualidade do serviço, permitindo a existência de um instituto jurídico anômalo dentro das modalidades de contratação empregatícia.

Observando o texto legal, o §3º do artigo 443 da CLT caracteriza o labor intermitente nos seguintes termos:

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.

Assim como afirma a própria Lei, o trabalhador intermitente fica à mercê do seu empregador, aguardando a sua convocação, podendo trabalhar apenas algumas horas por semana, alguns dias no mês ou até mesmo no ano, e receberá apenas pelas horas que trabalhar, isto é, poderá receber menos do que 1 (um) salário mínimo mensal.

Em relação ao tema, é imperioso destacar o pensamento de João (2017), em seu artigo “Trabalho intermitente: novo conceito de vínculo de emprego”, para quem, sobre tal assunto, é defendido que, *in verbis*:

Quanto ao contrato de trabalho intermitente, dizem alguns que as empresas terão maior facilidade e flexibilidade na contratação de trabalhadores nesta modalidade e, outros dirão que o trabalho intermitente tenderá a reduzir o número de 14 milhões de desempregados. De fato, a lei incorporou a prática de trabalhos em “bicos” para dar a ela proteção trabalhista.

Da forma como está, o contrato de trabalho intermitente é um contrato sem garantias e sem obrigações. Pela ausência de garantias ao trabalhador contratado, a lei permitirá o deslocamento de trabalhadores da estatística de desempregado para emprego intermitente, sem qualquer certeza de salário no mês porquanto condicionado à convocação pelo empregador. É o emprego sem compromisso de prover renda.

De mais a mais, conforme vastamente demonstrado ao longo deste estudo, em que pese a Reforma Trabalhista ter como fundamento a criação de novos empregos, a fim de atenuar as consequências da crise, até o mês de dezembro de 2019, isto é, nos primeiros 2 (dois) anos de vigência das novas normas, apenas foram gerados 220.957 (duzentos e vinte mil, novecentos e cinquenta e sete) empregos intermitentes (0,68% de todos os admitidos no mesmo período), conforme exposto por Oliveira (2020).

O dado trazido demonstra que a meta que o Governo Federal esperava cumprir, a qual, segundo o então Ministro do Trabalho, Ronaldo Nogueira, inicialmente, era de 2 (dois) milhões de empregos, considerados juntos os contratos intermitentes, por tempo parcial e *home office*, ficou longe de ser alcançada, segundo o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED). (OLIVEIRA, 2020)

Portanto, a problemática desta pesquisa é de suma importância, uma vez que a geração de empregos intermitentes, por si só, não torna possível a conclusão de

que estes trabalhadores estejam recebendo qualquer tipo de remuneração, nem que seus direitos estão sendo resguardados, conforme será melhor explicado adiante.

3. ANÁLISE DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE FRENTE AOS INSTITUTOS ESTRANGEIROS INSPIRADORES DOS REGRAMENTOS NACIONAIS

Para que se compreenda melhor a modalidade contratual em análise, é extremamente válido observar as principais características do contrato intermitente previsto na legislação brasileira, bem como analisar suas semelhanças e suas dissonâncias com os regramentos dos ordenamentos jurídicos mencionados no citado projeto de lei, enquanto inspiradores do instituto jurídico criado no País.

Conforme pontuado anteriormente, a modalidade contratual intermitente foi inserida na Lei brasileira com a ideia inovadora de romper com o entendimento tradicional de vínculo de emprego, além de diminuir a taxa de desemprego e do trabalho informal.

Como o próprio nome expressa a sua essência, a intermitência laboral significa dizer que o serviço prestado pelo empregado é dotado de interrupções, ou seja, é descontínuo. Assim, o funcionário apenas precisará trabalhar quando o empregador lhe demandar.

Outrossim, é imperioso destacar a intenção do Deputado Federal Laércio Vieira, em justificativa do Projeto de Lei nº 3.785/2012, para a instituição da modalidade contratual intermitente no Brasil. Quando da sua proposição, o Deputado afirmou que não seriam raras as vezes em que os cidadãos teriam interesse em prestar serviços apenas em certa parte do dia ou até mesmo da semana. Além disso, determinadas atividades econômicas também não demandariam a manutenção de um quadro de funcionários vasto por um período contínuo.

Assim, a narrativa segue no sentido de que é dever do legislador se atentar às diversas transformações sociais, a fim de evitar uma lei ultrapassada, que pudesse atrasar o desenvolvimento das empresas e dos trabalhadores. Portanto, o projeto em questão, que possuía inspiração nos modelos presentes em Portugal e na Itália, seria a solução para os problemas narrados.

Sendo assim, o contrato de trabalho intermitente ingressou no Ordenamento Jurídico brasileiro com a ideia promissora de modernizar a Lei Trabalhista junto ao grande discurso econômico de diminuição do número de desemprego e de trabalho informal.

3.1 Breves considerações sobre o contrato de trabalho intermitente criado pós-reforma trabalhista

Com o advento da Reforma Trabalhista, esta modalidade contratual se encontra disposta no artigo 443, § 3º, da CLT, que traz as características do trabalho intermitente, como sendo aquele no qual o labor subordinado não é contínuo, podendo haver alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, medidos em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do obreiro e do patrão, exceto para os aeronautas, os quais são regidos por normas específicas.

Além disso, o artigo 425-A do mesmo diploma legal dispõe que tal contratação deve ser realizada de forma escrita, contendo explicitamente o valor da hora trabalhada, que não poderá ser inferior ao valor-hora do salário mínimo vigente ou àquele devido aos outros empregados que exercerem a mesma função.

Ademais, o empregador deverá chamar o funcionário ao serviço por qualquer meio de comunicação, informando-lhe a jornada que deverá ser cumprida, com ao menos 3 (três) dias de antecedência. Por sua vez, o obreiro deverá responder ao chamado em até 1 (um) dia útil, e, caso não o fizer, seu silêncio será considerado como recusa.

No tocante à jornada de trabalho, a referida lei não prevê qualquer jornada mínima ou máxima que estes trabalhadores poderão cumprir diariamente, ou seja, não se sabe previamente o menor ou o maior limite a respeito de quanto tempo poderá durar o período de prestação efetiva de labor. Portanto, essa lacuna gera 2 (duas) consequências extremas: *i)* se a jornada for muito curta, os custos de deslocamento e alimentação não compensarão a remuneração recebida; e *ii)* se a jornada for muito extensa, poderá impossibilitar que o funcionário consiga outras colocações, tendo em vista que, não havendo exclusividade, o empregado poderia, ao menos em tese, prestar serviços a outros contratantes.

Havendo a prestação de serviços, ao final de cada período, o empregado deverá receber o pagamento imediato da remuneração devida, das férias proporcionais acrescidas de 1/3 (um terço), do décimo terceiro salário proporcional, do repouso semanal remunerado e dos adicionais legais que lhe forem devidos. Nesse ponto, impende destacar a inovação da obrigação do empregador ao pagar o valor proporcional das férias e do décimo terceiro salário após todos os períodos de labor.

Contudo, se o labor intermitente for para períodos de convocação não excedentes de 14 (quatorze) dias, as férias proporcionais e o décimo terceiro salário proporcional, em tese, não serão devidos, tendo em vista que, para que o cálculo duodecimal seja ativado, é preciso que se labore o equivalente a 1 (um) mês integral, o que se atinge apenas quando a prestação de serviço é de, no mínimo, 15 (quinze) dias em cada mês, gerando ao trabalhador o direito a 1/12 (um doze avos) de férias e de décimo terceiro salário. Nesse viés, cumpre questionar: se houver labor por até 14 (quatorze) dias dentro de cada mês, deverá o obreiro contratado de forma intermitente receber 1/12 (um doze avos) de férias e de décimo terceiro salário mensalmente?

Já com relação ao seguro desemprego, é mister destacar a problemática dos trabalhadores intermitentes quanto à solicitação do benefício, tendo em vista que, para a primeira solicitação, é necessário que o mesmo comprove labor em 12 (doze) meses dos últimos 18 (dezoito); para a segunda solicitação, é necessário comprovar prestação de serviços em 9 (nove) meses dos últimos 12 (doze); e, a partir da terceira solicitação em diante, é preciso comprovar labor nos últimos 6 (seis) meses, conforme o inciso I do art. 3º da Lei nº. 7.998/1990. Nesse trilhar, a controvérsia da questão gira em torno do fato de que os trabalhadores intermitentes, apesar de possuírem contratos de trabalho ativo, este fato não é suficiente para concluir que houve a efetiva prestação de serviços e a consequente contraprestação pecuniária, o que é o mais importante para a subsistência do obreiro e de sua família. Assim, como ficaria o seu acesso ao benefício do seguro desemprego quando não tiver sido convocado para laborar nos meses que antecedem a respectiva solicitação, na forma prevista em lei?

Diante de todas as peculiaridades expostas, é evidente que a modalidade contratual intermitente rompe drasticamente com o entendimento tradicional de vínculo empregatício e de prestação de serviços, inclusive podendo prejudicar garantias mínimas do trabalhador, em virtude do que se traz enquanto inovação na referida lei.

Dessa forma, a grande “abertura” da legislação vigente, apesar de facilitar a negociação de diversas cláusulas contratuais, também concede uma grande margem para que os futuros empregadores imponham condições desfavoráveis aos seus funcionários.

3.2. Do contrato de trabalho intermitente à luz dos elementos estrangeiros utilizados na *lege ferenda* brasileira

A modalidade contratual intermitente encontra correspondência em ordenamentos jurídicos ao redor do mundo, como o português, conhecido como *trabalho alternado* ou *trabalho à chamada*; o italiano, denominado *lavoro intermittente*, *a chiamata* ou *job on call*; e o inglês, chamado de *zero-hour contract*.

Outrossim, a análise dos regramentos existentes nesses países é de suma importância para que se possa verificar diferentes interpretações possíveis diante das grandes dúvidas geradas pela Lei brasileira, além de ser possível encontrar soluções para a efetivação dos direitos fundamentais dos trabalhadores intermitentes.

O Código do Trabalho Português passou a regular a modalidade contratual intermitente no ano de 2009, entre os artigos 157 e 160. Todavia, esse tipo de contratação está limitado aos empreendimentos que exerçam atividades com descontinuidade ou com intensidade variável.

Inicialmente, destaca-se que o ordenamento prevê 2 (dois) tipos de trabalho intermitente: *i)* o intermitente alternado, no qual há uma programação antecipada da prestação de serviços; e *ii)* o intermitente à chamada, dotado de uma maior liberdade na contratação.

Ademais, o termo deve ser celebrado por prazo indeterminado, sendo vedada a contratação temporária de trabalhadores intermitentes, bem como deverá ser escrito, indicando expressamente o número de horas de prestação de serviço ao ano, ou, no mínimo, o número de dias que serão trabalhados ao ano.

Caso o contrato não observe os requisitos listados acima, o mesmo será considerado que não há período de inatividade, ou seja, tendo uma interpretação favorável ao empregado.

Portanto, havendo um eventual descumprimento dos preceitos legais da legislação portuguesa, o prejuízo recairá sobre o empregador, criando-se, assim, uma exigência para que este se atente a contratar os seus funcionários sempre em atenção ao respectivo ordenamento jurídico.

Ademais, impende destacar que a Lei ainda exige que a prestação do labor não poderá ser inferior a 6 (seis) meses por ano, dos quais ao menos 4 (quatro) deles deverão ser consecutivos, ou seja, sem pausas. Além disso, caso o funcionário não cumpra a carga horária anual descrita no termo de celebração, o empregador continuará obrigado a pagar pelo valor total contratado, mesmo sem haver a prestação dos serviços.

Por fim, destaca-se ainda que o trabalhador terá direito a uma compensação retributiva em razão do período de inatividade, cujo valor será estabelecido em negociação coletiva ou na importância de 20% (vinte por cento) do valor da remuneração correspondente a período similar de atividade.

De mais a mais, mesmo com uma breve exposição da lei portuguesa, cristalina a grande diferença entre o modelo contratual e os direitos assegurados aos trabalhadores de Portugal do que o Brasil. Tais garantias tornam o contrato de labor intermitente adotado pelo sistema português muito mais benigno ao trabalhador, sendo evidente que o legislador se preocupou em assegurar os direitos fundamentais dos obreiros portugueses, além de suprir a necessidade de mão de obra das atividades empresariais.

Por sua vez, o ordenamento jurídico italiano introduziu o *lavoro intermittente* com o objetivo de criar novas modalidades contratuais flexíveis, fomentando o mercado de trabalho.

Conforme dispõe o Decreto Legislativo nº 81/2015, o empregador poderá se utilizar da prestação dos serviços de modo descontínuo ou em períodos predeterminados no intervalo de 1 (uma) semana, de 1 (um) mês ou de 1 (um) ano. Além disso, as partes poderão convencionar uma obrigação de disponibilidade, havendo o pagamento de uma indenização ao empregado por estar à disposição da empresa no período convencionado.

Ademais, a legislação ainda traz algumas regras que limitam a utilização da modalidade contratual, nos termos dos incisos do artigo 13, transcritos a seguir:

(...)

2. O contrato de trabalho intermitente pode ser firmado com indivíduos com menos de 24 anos de idade, desde que a prestação laborativa se desenvolva até a idade completa de 25 anos de idade e com mais de 55 anos;

3. Em cada caso, com exceção dos setores de turismo, empresas destinadas a serviços direcionados ao público, e de entretenimento, para cada trabalhador com o mesmo empregador, por um período total não superior a 400 dias a cada três anos civis. No caso de ultrapassar esse limite, o contrato se transforma em contrato de trabalho a tempo integral e por prazo indeterminado;

4. Nos períodos nos quais não seja utilizada a prestação laborativa intermitente, o trabalhador não tem direito a nenhum tratamento econômico ou normativo, salvo se tenha garantido ao empregador a disponibilidade a responder às suas chamadas, caso no qual é devida a indenização de disponibilidade prevista no artigo 16;

(...)

No mais, havendo a contratação intermitente, este deve ser celebrado por escrito, constando expressamente a duração do labor, o lugar da prestação, a

modalidade de disponibilidade do empregado, a modalidade de comunicação, a frequência de pagamento, as indenizações previstas, entre outros pontos. Além disso, a Direção Provincial do Ministério do Trabalho deverá ser cientificada acerca da contratação, para efeitos de controle, conforme as palavras de Colombo, em sua obra “*O Trabalho Intermitente na Legislação Laboral Brasileira e Italiana*” (2019, p. 11).

Ademais, é mister destacar que o artigo 17 do mesmo texto legal determina expressamente que deverá ser aplicado aos trabalhadores intermitentes o princípio da não discriminação, tanto em matéria normativa, econômica ou previdenciária.

Outrossim, é possível perceber que o contrato de labor intermitente italiano tem, como principal objetivo, a regularização da mão de obra daqueles que estão ingressando no mercado de trabalho, criando novas oportunidades de contratação para os jovens, bem como para aqueles que já estejam aposentados ou perto de isto acontecer, mas que necessitam complementar a sua renda ou que querem se manter em atividade, mas encontram dificuldades em razão da idade.

Assim, o legislador se preocupou em criar indenizações tanto para períodos de disponibilidade quanto de indisponibilidade, além dos efeitos que tais contratações podem gerar na previdência dos funcionários ou em casos de perda da capacidade laboral.

Além disso, a lei italiana busca dificultar a substituição do quadro regular de trabalhadores pelos intermitentes, vedando a contratação nessa modalidade contratual, a fim de substituir trabalhadores em greve ou em empresas que tenham realizado dispensa em massa nos últimos 6 (seis) meses.

Diante do exposto, pode-se concluir que a contratação intermitente na Itália é apresentada pelo legislador como uma modalidade residual, que busca garantir a empregabilidade de um certo grupo específico, garantindo todos os seus direitos trabalhistas e previdenciários, além do tratamento igualitário perante os demais funcionários.

Nesse trilhar, nas palavras de Colombo (2019, p. 14), a maioria das contratações na modalidade intermitente se tangenciam às carreiras que estão na margem das garantias legais do trabalho, reduzindo a informalidade de garçons, pintores, e setor de eventos, por exemplo.

Ao contrário dos países acima retratados, em que a contratação intermitente ainda pode ser considerada como uma novidade legislativa, o Reino Unido introduziu o contrato de trabalho intermitente em 1996, pelo *Employment Rights Act*, tendo como

forte característica a não garantia da efetiva prestação de serviços, e, por consequência, não havia o dever patronal de adimplemento da remuneração.

Outrossim, a contratação intermitente foi inserida na legislação inglesa a partir de uma narrativa de que havia uma necessidade de redução de custos de mão de obra, facilitando a sobrevivência de empresas com atividades sazonais em uma época de retratação econômica no país.

Esse modelo contratual é conhecido como *zero-hour contract*, sendo alvo de grandes críticas por parte dos trabalhadores, tendo em vista a piora na qualidade de vida e de renda dos mesmos, acarretada pela falta de previsibilidade da prestação de serviços.

O ordenamento jurídico inglês permite uma negociação mais livre entre as partes. Assim, o empregado e o empregador podem escolher amplamente a forma que será realizado o labor, permitindo ser imposta ao trabalhador a obrigação de disponibilidade 24 (vinte e quatro) horas por dia.

Assim, é evidente que a modalidade contratual inglesa outorga demasiados poderes nas mãos das empresas, colocando os trabalhadores, que deveriam ser protegidos pela Lei, em uma situação extremamente instável e vulnerável, pois estes poderão passar vários dias esperando pelo serviço, mas sem receber qualquer remuneração ou compensação para tanto, e o empregador sem sequer precisar dispensá-lo.

Contudo, conforme as palavras de Colnago (2019, p. 30), a maior parte dos trabalhadores intermitentes ingleses são jovens com menos de 25 (vinte e cinco) anos e idosos acima dos 65 (sessenta e cinco) anos, isto é, tal grupo busca uma maneira de complementação de renda e não como atividade principal de trabalho.

Nesse viés, é cristalino o fato de que os regramentos constantes nos ordenamentos jurídicos de Portugal e da Itália, em que pese terem sido considerados pelo legislador brasileiro como inspirações, são muito diferentes daqueles inseridos na CLT no Brasil.

Isso porque, pelas breves características trazidas acima, é evidente que o legislador português e italiano visou a uma maior proteção do trabalhador, além de uma maior limitação tanto dos empregados quanto das empresas que poderão realizar a contratação intermitente.

Assim, a Lei intermitente atual brasileira mais se assemelha àquela presente no Reino Unido, onde há uma abertura maior nos regramentos, a fim de possibilitar uma convenção livre entre as partes das cláusulas contratuais.

4 ABORDAGEM PRÁTICA DO RETROCESSO SOCIAL EM FACE DA CONTRATAÇÃO INTERMITENTE NO BRASIL

Conforme anteriormente pontuado, em que pese o contrato intermitente de trabalho ser inserido no ordenamento jurídico brasileiro com uma grande justificativa de modernização da lei trabalhista, a realidade é bem diferente.

Para melhor visualizar o cenário em estudo, vale destacar a pesquisa realizada pela Confederação Nacional da Indústria (CNI), que contou com a participação de 523 (quinhentas e vinte e três) empresas de diversos segmentos industriais.

O relatório trazido pela referida confederação é de extrema importância, tendo em vista que é possível retratar o crescimento sensível da contratação intermitente no Brasil, indo de encontro com aquilo esperado pelo Governo brasileiro. No ano de 2018, o saldo de contratação intermitente correspondeu a apenas 9% (nove por cento) do saldo de empregos formais. Já no ano de 2019, esse número chegou a 13% (treze por cento).

Outrossim, no ano de 2020, cujo cenário econômico foi fortemente impactado pela Pandemia da Covid-19, e, conseqüentemente, trazendo grandes reflexos à seara trabalhista, a contratação intermitente neste período chegou ao percentual de 50% (cinquenta por cento) do número de empregos gerados no ano. (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA, 2021, p.22)

Uma explicação possível para o salto exorbitante no número de contratação intermitente se dá pelo cenário de incerteza no tocante à retomada das atividades econômicas e da massiva aplicação de medidas restritivas pelo Governo, que afetavam diretamente as atividades empresariais.

Assim, uma saída para evitar os impactos da crise sofrida foi a contratação de funcionários intermitentes, já que há uma maior facilidade para a empresa não precisar utilizar os serviços do empregado e conseqüentemente não haver necessidade de remunerá-lo, como ocorre em outros casos. Tal fato pode ser observado pelo dado trazido na apontada pesquisa, onde se verificou que 89% (oitenta e nove por cento) das empresas analisadas mantiveram os contratos intermitentes que possuíam ou até mesmo aumentaram o número de empregados neste regime. (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA, 2021, p.29)

Noutro ponto, ainda observando os dados do ano de 2019, é importante destacar que, em que pese o setor de serviços e comércio serem aqueles que mais

se utilizam de funcionários intermitentes, representando, juntos, uma porcentagem de 71% (setenta e um por cento), as atividades da indústria e da construção civil, apesar de não terem sido uma hipótese pensada originalmente para o uso de trabalhadores sob demanda, considerando que exigem um maior nível de especialização ou capacitação, é possível observar uma grande utilização desta modalidade contratual nesses setores, que, juntos, correspondem a 28% (vinte e oito por cento) dos contratos intermitentes formalizados no mesmo ano. (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA, 2021, p.23-24)

Ademais, outra pergunta feita na mesma pesquisa foi sobre a relevância da utilização dos contratos sob demanda em razão dos desafios econômicos e do mercado de trabalho. Em uma análise geral, restou constatado que a percepção das empresas que se utilizam de funcionários em tal regime é bastante positiva, visto que mais de 90% (noventa por cento) das pessoas concordaram que a contratação intermitente é relevante para a sazonalidade e a retenção de vínculo trabalhista, por exemplo. (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA, 2021, p. 31)

Na mesma toada, a CNI abriu espaço para que as empresas fizessem comentários que julgassem pertinentes a respeito dos vínculos intermitentes, onde restou demonstrado que, para os empregadores, a modalidade contratual ajuda a empresa a lidar com a flexibilidade de atendimento ao cliente, bem como a redução de custos e burocracia com processos de contratação e demissão. (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA, 2021, p. 32)

Por outro lado, tal como já anteriormente citado, deve-se reconhecer que a contratação intermitente no Brasil ficou aquém da projeção inicial do mercado de trabalho, que era de 2 (dois) milhões de empregos formalizados. Assim, considerando essa realidade, a CNI entendeu como de grande importância captar a percepção da indústria e quais fatores que impediam ou dificultariam a contratação de empregados sob a modalidade em apreço.

Aqui, cabe citar que o item relativo à insegurança da empresa, no sentido de se o empregado atenderá ou não ao chamado (característica intrínseca a esse contrato), foi marcado por 1 (uma) em cada 3 (três) empresas entrevistadas, cerca de 33% (trinta e três por cento) do total.

Outrossim, é importante ressaltar, também, que 1 (uma) em cada 5 (cinco) empresas consideraram como empecilho a obrigação de garantir os mesmos benefícios de recursos humanos concedidos aos demais empregados em regime

integral de trabalho, como planos de saúde e planos odontológicos. A opção em comento foi marcada por 20% (vinte por cento) do total das empresas participantes da pesquisa.

Todavia, o grande destaque se deve ao item que teve o maior número de respostas como razão de não contratar empregados intermitentes: insegurança sobre se a lei continuará ou não válida, tendo em vista a discussão existente no Supremo Tribunal Federal (STF). A assertiva foi marcada por metade das empresas que responderam ao questionário. (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA, 2021, p. 34-36)

Nesse ponto, é evidente a grande insegurança jurídica que ainda existe no tocante à contratação intermitente no país, tendo em vista que, além das diversas discussões na doutrina, também há uma especialmente travada no STF, considerando-se que, desde a entrada em vigor da Reforma Trabalhista, foram propostas 5 (cinco) Ações Direta de Inconstitucionalidade (ADI) na referida Corte Brasileira, a fim de que haja pronunciamento sobre dispositivos legais regentes, verificando a compatibilidade desta modalidade contratual com a CF/1988.

Em linhas gerais, as ações em questão aduzem que o contrato intermitente constitui uma verdadeira precarização das relações de emprego, havendo uma efetiva redução de direitos sociais, bem como ofensa a diversos direitos fundamentais, como o da dignidade humana.

É cristalina a grande lacuna presente na Lei que instituiu a contratação intermitente no Brasil, principalmente pelo fato de que esse instituto foi inserido no ordenamento com uma grande justificativa social de diminuição do emprego informal e do desemprego no país. Todavia, a realidade está mais próxima para o fato de que o legislador possibilitou um ambiente de livre estipulação entre as partes, sem se preocupar em proteger, minimamente, os direitos do trabalhador, conforme narrado alhures.

Assim, não é difícil enxergar que a Lei atual ignora diversos princípios constitucionais e garantias trabalhistas e sociais.

O primeiro a ser citado, que é basilar de um Estado Democrático de Direito, é o princípio da dignidade da pessoa humana, previsto no artigo 1º, inciso III, da CF/1988, tendo em vista que os regramentos intermitentes colocam o obreiro como uma ferramenta de trabalho do empregador, que estará à disposição para ser convocado quando houver a sua necessidade.

Ainda vai em contradição com o que dispõe o artigo 4º da CLT, onde se considera como serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposições em contrário. Nesse trilhar, em que pese o que consta no artigo supracitado, os trabalhadores intermitentes brasileiros não possuem qualquer direito à indenização de disponibilidade, ao contrário do que ocorre na Itália e em Portugal.

O que acontece, de fato, é que o obreiro apenas receberá remuneração caso seja convocado e efetivamente laborar em determinado período de tempo, não havendo, ainda, garantia de limite mínimo de jornada ou de renda mensal mínima, bem como o pagamento antecipado do 13º salário e das férias ao término de cada prestação de serviço, tal qual a lei prevê, é limitado aos dias trabalhados, o que pode ocasionar ainda a não percepção da quantia proporcional de 1/12 (um doze avos), caso não haja labor mínimo de 15 (quinze) dias no respectivo mês, impossibilitando a utilização desses valores para a sua real finalidade, ora de se ter uma receita a mais no final do ano ou antes de gozar um repouso anual remunerado. Além disso, a lei atual brasileira não traz qualquer previsão do término contratual, mesmo quando o trabalhador intermitente não seja chamado para trabalhar, criando a possibilidade de uma espera eterna do trabalhador.

Conforme o entendimento de Sarlet (2011, p. 57), o princípio da dignidade da pessoa humana impõe ao Estado, além do dever de proteção e respeito, a obrigação de promover as condições que viabilizem e removam os obstáculos que venham a impedir as pessoas a viverem com dignidade, sob pena de responsabilização patrimonial por parte do Estado pela diferença de valor inconstitucionalmente subtraída.

Outra afronta que merece destaque é a finalidade constitucional da melhoria da condição social do trabalhador, previsto no *caput* do artigo 7º da CF/1988, onde são elencados alguns direitos que visam à melhoria de vida do trabalhador brasileiro. Nesse ínterim, cabem ser citados os princípios da valorização social do trabalho e da proibição ao retrocesso social, que, evidentemente, foram ignorados pelo legislador quando da edição da atual lei de labor intermitente existente no Brasil.

5 CONCLUSÃO

As relações trabalhistas no Brasil, desde a sua origem, se evidenciam bastante precárias. Num contexto mais atual, ocasionadas pelas frequentes variações econômicas no mundo e, conseqüentemente, no país, a Lei trabalhista continua como alvo de grandes críticas.

A ordem econômica concorrencial, pautada sob os ideais neoliberais, trouxe uma imagem do trabalhador como um custo a ser reduzido ao máximo pelas empresas, fazendo com que fosse necessária, assim, uma constante readequação da legislação trabalhista numa nova realidade de diminuição de encargos da produção.

Nesse viés, a Reforma Trabalhista foi inserida no ordenamento brasileiro com a justificativa de modernização da legislação vigente, além da promessa de gerar milhões de empregos nos anos seguintes. Assim, a Lei nº 13.467/2017, que alterou mais de 100 (cem) dispositivos da CLT, trouxe diversas inovações, transmutando a concepção tradicional da função do labor, do trabalhador e das empresas.

Surgem, então, os dispositivos legais que tratam sobre a modalidade contratual de trabalho prestado de maneira intermitente, ou seja, sob demanda, com intervalos de atividade e inatividade. A nova espécie de labor se desfigura de todas as formas de trabalho até então existentes na lei brasileira.

Outrossim, as contradições entre a modalidade intermitente e as bases do ordenamento jurídico outrora vigente são cristalinas: a descontinuidade da relação empregatícia, bem como a máscara da garantia do pleno emprego e das normas protetivas dos direitos mínimos e fundamentais destinados à classe trabalhadora.

Assim, a partir dos regramentos intermitentes dispostos na lei brasileira, há uma grande facilidade para que as empresas contratem funcionários numa espécie de espera à convocação, sendo certo que neste tempo de inatividade não será garantida qualquer remuneração para o período em questão.

Além disso, a lei reformada não trouxe qualquer limitação para a utilização excepcional dos contratos intermitentes, não os vinculando com atividades em caráter excepcional ou com grupos etários específicos, como ocorre na legislação portuguesa e italiana. Dessa maneira, é evidente que os preceitos e princípios basilares de um Estado Social e da CF/1988 não estão sendo observados pela lei em vigor.

O que ocorre, na prática, é a possibilidade de uma relação de emprego em que o empregado não trabalha, e, conseqüentemente, não recebe qualquer pagamento para tanto, mesmo que fique por longos períodos à mercê do seu empregador.

Diante disso, a pergunta de partida do presente estudo se responde quando se torna evidente a prova da ausência de garantias sociais e salariais mínimas à classe trabalhadora, que passa a ter a ideia de mínimo existencial e de função social do trabalho completamente ignorada pelo legislador, passando a aceitar condições precárias de labor, o que afeta, diretamente, a sua qualidade de vida. Todavia, é evidente que não se pode aceitar a precarização dos direitos e das garantias trabalhistas e sociais para viabilizar a empregabilidade em função das empresas.

O estudo das legislações estrangeiras foi de suma importância para esclarecer, ainda mais, que a Itália e Portugal possuem um regramento muito mais protetivo ao trabalhador do que aquele inserido no texto brasileiro, uma vez que tais regramentos internacionais colocam a contratação intermitente como um caráter excepcional, além de limitar a quantidade de jornada de labor que pode ser desenvolvida de forma intermitente e a faixa etária dos funcionários, permitem a garantia de uma remuneração mínima para quem exerce tal modalidade de trabalho, como é o caso da compensação retributiva da inatividade, no caso da lei portuguesa, que fixa uma indenização no patamar de 20% (vinte por cento) da remuneração correspondente ao período de atividade, visando, portanto, à função social do trabalho.

Nesse viés e com base na realidade socioeconômica brasileira, a legislação intermitente atualmente em vigor precisa ser urgentemente revista, sob pena de que a precarização de direitos e garantias já ocorrente se tornem regra nas relações de trabalho e emprego, o que não pode ser admitido.

Diante do exposto, devem ser realizadas mudanças que garantam a função social do trabalho e a garantia do mínimo existencial, de modo a se ter uma vinculação da contratação intermitente a condições excepcionais, além de limitar a jornada que poderá ser praticada por tais trabalhadores, bem assim a faixa etária de contratação e quais empresas poderão realizar essa modalidade de contratação, excluindo, por exemplo, aquelas que realizam demissão em massa de funcionários. No tocante à potencial longa inatividade que cada trabalhador pode enfrentar, além da supracitada compensação retributiva em pecúnia, útil também para indenizar o risco de não se ter acesso ao seguro-desemprego, em muitos casos, vale ressaltar ser extremamente

necessário que tais alterações normativas restrinjam o período sem convocação por, no máximo, 6 (seis) meses, sob pena de rescisão contratual sem justa causa.

Além do mais, no respeitante ao décimo terceiro salário e às férias, com o intuito de se evitar que a convocação para o labor não exceda 14 (quatorze) dias, o que impediria, ao menos em tese, a remuneração de 1/12 (um doze avos) da respectiva quantia proporcional, nas situações em que a prestação de serviços dentro de 1 (um) mesmo mês fosse inferior a 15 (quinze) dias, caberia, no mínimo, a contraprestação pecuniária no valor da diária por cada dia trabalhado, o que no caso do repouso anual remunerado sofreria o acréscimo de 1/3 (um terço). Nos casos em que o labor fosse igual ou superior a 15 (quinze) dias, a remuneração seria de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado, e não no referido cálculo diário proporcional, com base no salário-dia mínimo. Apenas a partir de tais reformas a classe trabalhadora estará, mesmo que minimamente, protegida dos abusos e do desvirtuamento das relações empregatícias, o que demonstra que a hipótese desta pesquisa resta confirmada, portanto.

REFERÊNCIAS

ALVES, Amauri Cesar. **Trabalho Intermitente e os Desafios da Conceituação Jurídica**. 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: 23 set. 2021.

ALVES, Giovanni. **Dossiê: As Configurações do Trabalho na Sociedade Capitalista**. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rk/a/6x94zJ3FLh3hcbzh3BNHHNf/?lang=pt&format=pdf>
Acesso em: 23 set. 2021.

ANAMATRA – Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho.

Reforma trabalhista: Associações divulgam nota técnica sobre o PLC 38/17.

Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/25376-reformatrabalhista-associacoes-divulgam-nota-tecnica-sobre-o-plc-38-17>.

Acesso em: 17 maio 2022.

ANTUDES, Leda. **Mais mudanças no emprego:** nova CLT completa 2 anos sem cumprir promessa de gerar vagas e prestes a ser reformada de novo. Disponível em:

<https://economia.uol.com.br/reportagens-especiais/reforma-trabalhista-completadois-anos/#mais-mudancas-no-emprego>. Acesso em: 25 maio 2022.

AQUINO, João Victor Maciel de Almeida; FÉLIX, Ynes da Silva. **Contrato de trabalho intermitente sob a ótica do trabalho decente**. In: Jornal LTr 58º

Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho, 2018. p. 59-61. Acesso em: 01 jun. 2022.

BALTAR, P. E. de A. Estagnação da economia, abertura e crise do emprego urbano no Brasil. **Economia e Sociedade**, Campinas, SP, v. 5, n. 1, p. 75–111, 2016.

Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/artigos/441/04-Baltar6.pdf>. Acesso em: 11 ago. 2022.

BOHOSLAVSKY, Juan Pablo. **Reforma trabalhista não melhora economia nem aumenta emprego, afirma membro da ONU**. Disponível em:

<https://www.brasildefato.com.br/2017/06/05/reducao-de-direitos-trabalhistas-nao-melhora-economia-nem-aumento-emprego> Acesso em: 25 maio 2022.

BOUZAN. Ary. **Mercado Interno e Desenvolvimento Econômico**. Disponível em:

http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75901962000300005. Acesso em: 25 maio 2022.

BRASIL [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm

Acesso em: 03 jun. 2022.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/del5452.htm.

Acesso em: 03 jun. 2022.

BRASIL. Lei 13.467/2017. Reforma Trabalhista. Disponível em:
<https://legis.senado.leg.br/norma/17728053> Acesso em: 03 jun. 2022.

BRASIL. Projeto de Lei 3.785/2012. Disponível em:
https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=node06uvdvfwo3wd91tafefvf9lglg3650516.node0?codteor=995725&filename=Avulso+-PL+3785/2012
 Acesso em: 03 jun. 2022.

BROLIO, Raphael Jacob. **O Contrato de Trabalho Intermitente Brasileiro: a necessidade de regulação por meio de renegociação coletiva**. 2018. 186 p. Tese. (Doutorado em Direito) – Pontífica Universidade Católica de São Paulo, São Paulo. 2018. Disponível em:
<https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/21817/2/Raphael%20Jacob%20Brolio.pdf>
 Acesso em 07 jul. 2022.

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. Trabalho intermitente - trabalho "zero hora" - trabalho fixo descontínuo. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 8, n. 74, p. 27-35, dez. 2018/jan. 2019. Disponível em:
https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/123410/2019_colnago_lorena_trabalho_intermitente.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em 03 out. 2022.

COLUMBO, Francesca. O Trabalho Intermitente na Legislação Laboral Brasileira e Italiana. **Direito do Trabalho e Processos do Trabalho**. Jundiaí, SP, v. 1, n. 1, 2019. Disponível em:
<https://revistas.anchieta.br/index.php/Dirdotrabalhoeprocessodotrabalho/article/view/1424/1306>. Acesso em 27 jun. 2022.

Confederação Nacional da Indústria. **Contrato de trabalho intermitente: dados do mercado de trabalho e a perspectiva de indústrias sobre essa nova modalidade de contratação de trabalho formal**. Brasília: CNI, 2021. Disponível em:
https://static.portaldaindustria.com.br/media/filer_public/77/8c/778c1b40-3618-4376-97f3-4d1ce09849b2/contratodetrabalhointermitente_relatorio.pdf. Acesso em: 03 jun. 2022.

DELGADO, Mauricio Godinho. Direito coletivo do trabalho e seus princípios informadores. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 67, n. 2, p. 79-98, abr./jun. 2001. Disponível em:
https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/52335/007_delgado.pdf?sequence=2&isAllowed=y
 Acesso em 07 jul. 2022.

DUMÉNIL, Gérard; LÉVY, Dominique. Globalização e Neoliberalismo. (In) **Economia e Sociedade**, Campinas, v. 16, n. 1 (29), p. 1-9, abr. 2007. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/ecos/a/cfDMs4q5hRKM5JX45GchJ6C/?format=pdf&lang=pt>
 Acesso em: 03 jun. 2022.

Itália. Governo Italiano. Ministero del Lavoro e dele Politiche Sociali. Decreto Legislativo nº 81/2015. Disponível em:

<https://www.normattiva.it/atto/caricaDettaglioAtto?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2015-06-24&atto.codiceRedazionale=15G00095&atto.articolo.numero=0&atto.articolo.sottoArticolo=1&atto.articolo.sottoArticolo1=10&qId=0299b3d6-3c99-49c8-8c92-88e1609f2808&tabID=0.5870221790246735&title=lbl.dettaglioAtto>. Acesso em: 17 jun. 2022.

JOÃO, Paulo Sérgio. Trabalho intermitente: novo conceito de vínculo de emprego. In: **Revista Consultor Jurídico**. 22 set. 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-set-22/reflexoes-trabalhistas-trabalho-intermitente-conceito-vinculo-emprego2>. Acesso em: 27 jun. 2022.

LEME, Alessandro André. Neoliberalismo, globalização e reformas do estado: reflexões acerca da temática. **Barbaroi**, Santa Cruz do Sul, n. 32, p. 114-138, jun. 2010. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/barbaroi/n32/n32a08.pdf>. Acesso em: 27 jun. 2022.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MATIAS-PEREIRA, José. **Curso de Economia Política**: foco na política macroeconômica e nas estruturas de governança. São Paulo: Atlas. 2015, p.21.

OLIVEIRA, Roberto Vêras. In: **Trabalho intermitente: a que veio? Para onde vai?** [S. l.], 6 maio 2022. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/remir/index.php/condicoes-de-trabalho/148-trabalho-intermitente-a-que-veio-para-onde-vai>. Acesso em: 27 jul. 2022.

PAULANI, Leda Maria. Neoliberalismo e Individualismo. **Economia e Sociedade**. Campinas, SP, v. 8, n. 2, p. 115.-127, 2016. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/ecos/article/view/8643138/10688>. Acesso em: 03 jun. 2022.

PEREIRA, William Eufrásio Nunes. Do Estado Liberal ao Neoliberal. **Interface**. Natal, RN, v.1, n.1, jan/jun 2011. Disponível em: <https://silo.tips/download/do-estado-liberal-ao-neoliberal>. Acesso em: 18 set. 2022.

Portugal. **Código do Trabalho**. Lei nº 7/2009. Disponível em: <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>. Acesso em: 18 set. 2022.

RIGOLETTO, Tomás; Carlos Salas Páez. **As experiências internacionais de flexibilização das leis trabalhistas**. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/11/Texto-de-Discuss%C3%A3o-1-Experiencias-internacionais.pdf>. Acesso em: 23 out. 2022.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**, 9. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011. Disponível em:

[http://lotuspsicanalise.com.br/biblioteca/Ingo W. Sarlet Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais.pdf](http://lotuspsicanalise.com.br/biblioteca/Ingo_W._Sarlet_Dignidade_da_Pessoa_Humana_e_Direitos_Fundamentais.pdf). Acesso em: 23 out. 2022.