

O CONTRATO INTERMITENTE DE TRABALHO INSERIDO PELA LEI Nº. 13467/2017

Cleunice Coelho Ramalho Batista¹

Lara Brasil De Menezes²

RESUMO

A Lei nº.13.467/2017, também denominada de “reforma trabalhista”, tem sido objeto de muitas discussões jurídicas, por apresentar diversas alterações e inovações no ordenamento jurídico trabalhista brasileiro. Dentre as diversas inovações inseridas na Consolidação das Leis Trabalhistas, por meio da Lei nº 13.467/2017, destaca-se a criação do contrato de trabalho intermitente.

O presente trabalho teve como objetivo, fazer uma análise do contrato de trabalho intermitente, diante dos princípios basilares do ordenamento jurídico brasileiro, norteadores das relações trabalhistas, quais sejam: o princípio da proteção do trabalhador; da continuidade da relação de emprego e da intangibilidade salarial, no tocante ao desequilíbrio contratual existente entre as partes, tendo em vista, a falta efetiva, de garantia de trabalho e conseqüentemente de salário do trabalhador intermitente.

Para tanto, utilizou-se da metodologia bibliográfica, pelo método dedutivo de pesquisa, tendo como base teórica efetiva, a Lei nº.13.467/2017, doutrina, jurisprudências, artigos científicos e a Constituição Federal de 1988. A pesquisa realizada permitiu concluir que, o contrato de trabalho intermitente é visto como prejudicial ao trabalhador, com evidente potencial de precarização da mão de obra trabalhista, que tende a retroceder o direito do trabalho, pois dilata o rol de benefícios e facilidades do empregador que é a parte que tem maior capacidade econômica, apresentando uma inversão da lógica originária, desconstruindo assim, garantias constitucionalmente asseguradas.

¹ Acadêmica de Direito, pela Faculdade Doctum da Serra, Espírito Santo.

² Mestranda em Direito Processual pela Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). Pós-graduada (lato sensu) em Direito Individual e Processual do Trabalho pela Faculdade de Direito de Vitória (FDV). Graduada em Direito pela Faculdade de Direito de Vitória (FDV). Advogada atuante no consultivo e contencioso Trabalhista. Coordenadora do Núcleo de Prática Jurídica da Faculdade Doctum Serra/ES e Professora das disciplinas de Prática trabalhista e Prática Real IV da mesma Instituição.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista. Contrato de trabalho intermitente. Proteção jurídica do trabalhador.

1 INTRODUÇÃO

A Lei nº.13.467/2017 (Brasil), também denominada de Reforma Trabalhista, tem sido objeto de análises, em relação aos impactos que esta poderá produzir no mercado de trabalho, no campo: individual, coletivo e no processo do trabalho. A atual reforma alterou muitos dispositivos da Consolidação das Leis Trabalhistas, além da inserção de novos dispositivos, como é o caso do contrato de trabalho intermitente. Este, por ser um dispositivo totalmente novo, tem sido motivo de muitas discussões por parte dos defensores e opositores as alterações realizadas, motivo pelo qual será objeto de estudo deste trabalho.

Inserindo no artigo 443 e regido pelo 452-A e alíneas da Lei nº.13.467/2017 (Brasil), o contrato de trabalho intermitente, apresenta muitas peculiaridades, na condição de trabalho sob vínculo de emprego. A modalidade contratual permite que o trabalhador preste serviço de forma esporádica a um empregador e receba de acordo com a quantidade de horas laboradas. É permitido a negociação diretamente entre trabalhador e empregador pelo valor pago por cada hora de trabalho, com a ressalva de que esse valor pago ao trabalhador, não pode ser inferior ao salário mínimo vigente ou, ao piso da categoria se houver, sendo vedado essa modalidade contratual apenas aos aeronautas, que são regidos por legislação própria.

O contrato de trabalho intermitente tem sido motivo de várias críticas e controvérsias jurídicas, pois há entendimento de que o mesmo vai contra princípios basilares do ordenamento jurídico brasileiro e norteadores das relações trabalhistas, dentre os quais se destacam: o princípio da proteção do trabalhador; da continuidade da relação de emprego e da intangibilidade salarial.

Nessa perspectiva, diante das controvérsias jurídicas, percebe-se a necessidade de avaliar os efeitos do contrato de trabalho intermitente incorporado na Consolidação das Leis Trabalhista, pela Lei nº.13467/2017 (Brasil) e, sua aplicação no ordenamento jurídico brasileiro.

Portanto, indaga-se como a nova modalidade de contrato de trabalho intermitente, inserido pela lei 13.467/2017, rompe com os princípios constitucionais e jurídicos trabalhistas: da proteção do trabalhador; da continuidade da relação de

emprego e da intangibilidade salarial, no que tange ao desequilíbrio contratual entre as partes, tendo em vista a falta de garantia efetiva de trabalho e conseqüentemente de salário para o trabalhador intermitente?

Então, o objetivo geral da presente pesquisa é analisar os efeitos do contrato de trabalho intermitente, diante dos princípios basilares do ordenamento jurídico brasileiro, norteadores das relações trabalhistas, quais sejam: o princípio da proteção do trabalhador; da continuidade da relação de emprego e da intangibilidade salarial, no que tange ao desequilíbrio contratual entre as partes, tendo em vista, a falta efetiva de garantia de trabalho e conseqüentemente de salário do trabalhador intermitente.

Para tanto, foram delineados os seguintes objetivos específicos: Descrever o fenômeno da reforma trabalhista brasileira; analisar o contrato intermitente de trabalho; identificar os principais impactos do contrato intermitente de trabalho em face dos princípios jurídicos da proteção do trabalhador; da continuidade da relação de emprego e da intangibilidade salarial e verificar a aderência de contratação na modalidade intermitente atualmente.

Parte-se da hipótese de que a estratégia do Governo Federal em inserir o contrato intermitente de trabalho, com a justificativa de regulamentar situações práticas de trabalhadores informais e, assim gerar mais empregos para alavancar o mercado de trabalho, diante de uma crise que assolava o país restou infrutífera. Pois tal modalidades tem sido motivo de várias críticas jurídicas por parte de defensores dos empregadores e empregados com relação a sua viabilidade. Uma vez que, pela modalidade contratual intermitente, o trabalhador tem um contrato de trabalho assinado, mas não tem garantia da convocação para cumprimento efetivo do mesmo, o que gera insegurança ao trabalhador, se ao final do mês conseguirá perceber um salário, o que rompe com princípios norteadores de direitos e garantias trabalhistas já até então conquistados.

Assim, para viabilizar o teste da hipótese, na presente pesquisa, será utilizada a metodologia bibliográfica, bem como, o método dedutivo de pesquisa, tendo como base teórica efetiva para a pesquisa, a Lei nº.13.467/2017, doutrina, jurisprudências, artigos científicos e a Constituição Federal de 1988.

2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL, BREVE RELATO

Até o ano de 1888, não havia no Brasil nenhuma regulamentação sobre os direitos trabalhistas, todos trabalhavam na condição de escravo, não existia a necessidade de regulamentação da relação de trabalho, posto que era uma relação entre o proprietário e o objeto de propriedade. Somente a partir da publicação da lei Aurea em 1888, que permitia que todos os escravos se tornassem livres, surge então uma massa imensa de pessoas que coloca o seu trabalho a disposição e que cuja massa precisava ser regulada. Delgado (2006, p.106) sustenta que:

Embora a Lei Aurea não tenha, obviamente qualquer caráter justralhista, ela pode ser tomada, em certo sentido, como o marco inicial de referência da História do Direito do Trabalho brasileiro. É que ela cumpriu papel relevante na reunião dos pressupostos à configuração desse novo ramo jurídico especializado. De fato, constituiu diploma que tanto eliminou da ordem sociojurídica relação de produção incompatível com o ramo justralhista (a escravidão), como em consequência, estimulou a incorporação pela prática social da fórmula então revolucionária de utilização da força de trabalho: a relação de emprego. Nesse sentido, mencionado diploma sintetiza um marco referencial mais significativo para a primeira fase do Direito do Trabalho no país do que qualquer outro diploma jurídico que se possa apontar nas quatro décadas que seguiram a 1888.

Com o advento da Constituição Federal de 1891 (Brasil), veio a liberdade de associação e o trabalho livre assalariado, período em que vários imigrantes italianos e alemães vem para o Brasil e traz o histórico de lutas deles, especialmente o sindicalismo, que espalha pelo Brasil com a ideia de união para lutar por direitos.

Em 1916, foi publicado o Código Civil (Brasil), onde as relações de prestação de serviços eram tratadas por meio de contratos de prestação de serviço, estipulado entre as partes, mas não havia uma legislação que regulamentasse esse contrato.

No ano de 1930, o então presidente da república Getúlio Vargas, começa a tratar na política brasileira sobre o direito do trabalho, com a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, passa a expedir decretos sobre profissões e inclui na constituição promulgada de 1934 (Brasil), os direitos trabalhistas: salário mínimo, isonomia de salário; jornada máxima de 8 (oito) horas diária, proteção do trabalho das mulheres e menores, repouso semanal, férias anuais remuneradas (artigos 120 e 121). A constituição Federal de 1934 (Brasil) foi a primeira a tratar e

garantir direitos trabalhistas a nível constitucional, sendo sua elaboração influenciada no constitucionalismo social da Constituição de Weimar e na Constituição Americana.

Com a implantação do regime ditatorial, foi outorgada a Constituição Federal de 1937(Brasil), inspirada na Carta Del Lavoro e na Constituição Polonesa, era uma constituição com características do sistema corporativista. Logo, o Estado, iria intervir nas relações entre empregados e empregadores, uma vez que o estado liberal tinha se mostrado incapaz. Então foi instituído o sindicato único, vinculado ao Estado, que proibia a greve, vista como recurso antissocial e nocivo à economia.

Diante da existência de diversas leis esparsas tratando sobre Direito do Trabalho surge então a necessidade de sistematização, que se deu finalmente, por meio da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei 5.452, de 1º de maio de 1943, que veio reunir as leis trabalhistas até então existentes.

Logo na Constituição Federal de 1946 (Brasil), houve o reestabelecimento ao direito de greve, ampliando os direitos trabalhistas até então tidos, que dispôs sobre a participação dos empregados nos lucros da empresa, o repouso semanal remunerado, expansão do benefício da estabilidade decenal a todos os trabalhadores e sobretudo a retirada da Justiça do Trabalho do Poder Executivo e sua inclusão no Poder Judiciário, no entanto, com a existência do juiz e dos vogais que posteriormente foram chamados de classistas.

Finalmente, com a promulgação da atual constituição Federal de 1988 (Brasil), conhecida como constituição cidadã, vem a retomada aos direitos coletivos que antes haviam sido isolados, e a instituição de princípios primordiais, norteadores dos direitos trabalhistas, garantindo aos trabalhadores direitos sociais que de forma geral dificilmente poderão ser alterados. Dentre esses princípios, estão o princípio da proteção do trabalhador; da continuidade da relação de emprego e da intangibilidade salarial, que serão adiante tratados.

3 A REFORMA TRABALHISTA BRASILEIRA (LEI Nº. 13.467/2017)

A reforma trabalhista aprovada pelo Congresso Nacional, por iniciativa do governo Michel Temer, através da Lei nº.13.467, de 3 de julho de 2017, é tida como a maior reforma de direitos trabalhista dos últimos tempos, desde a aprovação da Consolidação das Leis Trabalhistas ocorrida em 1943, isso pela flexibilização e

criação de novos modelos contratuais de trabalho, o que gerou muitas discussões pelos opositores e defensores da atual reforma.

Aqueles que desaprovam a reforma trabalhista entende que a mesma, é um retrocesso aos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras na história brasileira, pois, coloca o trabalhador que é a parte hipossuficiente da relação num patamar, de forma legal, extremamente desigual. Tendo em vista, que a lei, assegura a negociação entre as partes, uma vez que, a finalidade do direito trabalhista é justamente, para estabelecer e assegurar direitos garantidos por lei, logo inegociáveis, ou seja, numa negociação, seriam abolidos pela correlação de forças, entre quem dispõe do capital e dos meios de produção, e quem dispõe apenas de sua força de trabalho e precisa de um salário para subsistir. Nesse sentido, assevera Delgado e Delgado (2017, p. 39):

A reforma trabalhista implementada no Brasil por meio da Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, desponta por seu direcionamento claro em busca do retorno ao antigo papel do Direito na História como instrumento de exclusão, segregação e sedimentação da desigualdade entre as pessoas humanas e grupos sociais.

Profundamente dissociada das ideias matrizes da Constituição de 1988, como a concepção de Estado Democrático de Direito, a principiologia humanística e social constitucional, o conceito constitucional de direitos fundamentais da pessoa humana no campo justralhista e da compreensão constitucional do Direito como instrumento de civilização, a Lei n. 13.467/2017 tenta instituir múltiplos mecanismos em direção gravemente contrária e regressiva.

Isto posto, evidência se um desencontro normativo da Lei nº.13.467/2017, com relação a flexibilização de inúmeras normas jurídicas, asseguradas constitucionalmente ao trabalhador que é a parte economicamente, hipossuficiente da relação trabalhista.

Contudo, o governo defende que, as regras da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), elaborada nos anos 1940, já não mais atendem a todos os setores da economia. Afirma ainda, que a reforma trabalhista, atualiza uma legislação protecionista e envelhecida, e abrirá caminho para aumentar o emprego, e acelerar a economia.

A Lei nº. 13.467/2017 promove alterações em muitos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, rever pontos específicos de outras leis e súmulas do Tribunal Superior do Trabalho (TST) cujas interpretações eram favoráveis aos trabalhadores. As alterações realizadas enfraquecem os empregados

na relação com os empregadores e dificulta o acesso à Justiça, aumentando os riscos de uma ação judicial na busca em garantir os direitos trabalhistas. Conforme sintetizado, Dieese (2017):

(...) além de rever pontos específicos de outras leis e derrubar súmulas do TST que continham interpretações favoráveis aos trabalhadores. Trata-se da mais ampla alteração realizada na CLT de uma só vez. Os fundamentos do projeto aprovado na Câmara são:

- a) revogação do princípio que protege o trabalhador perante o empregador e, segundo o qual, o primeiro é a parte mais fraca na relação de emprego, reduzindo a proteção do Estado aos trabalhadores e aumentando as garantias e a liberdade de ação das empresas nas relações de trabalho;
- b) redução do poder de negociação e contratação coletiva dos sindicatos, prevendo a possibilidade de realização de acordos individuais - inclusive verbais - para a pactuação de diversos aspectos das relações de trabalho, a não exigência de participação dos sindicatos na homologação de rescisões, o condicionamento da contribuição sindical à prévia concordância dos trabalhadores(...);
- c) autorização para o rebaixamento de direitos previstos em lei, por meio do princípio da prevalência do negociado sobre o legislado em relação a diversos aspectos das relações de trabalho;
- d) ampliação da participação de contratos atípicos e do trabalho autônomo no conjunto das formas de contratação existentes no mercado de trabalho, dando às empresas mais alternativas de promover ajustes nos custos fixos;
- e) forte restrição à atuação e ao poder normativo da Justiça do Trabalho, bem como ao acesso dos trabalhadores ao judiciário trabalhista, criando uma série de condicionantes, limitando a gratuidade e impondo penalidades ao demandante caso perca a ação.

Dessa forma, a Lei 13.467/2017 implementa um marco regulatório para as relações de trabalho altamente favorável aos interesses dos empregadores. Com isso, reverte a lógica originária que inicialmente, inspirou a criação da legislação trabalhista no país, de cunho mais protetivo ao trabalhador, ainda que permeada por uma visão conservadora a respeito dos direitos coletivos de organização e representação (DIEESE, 2017).

4 CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Conforme previsto no artigo 443 da Consolidação das Leis do Trabalho, o contrato de trabalho poderá ser celebrado por prazo indeterminado ou determinado, essa modalidade contratual não sofreu nenhuma alteração pela Lei 13.467/2017. A grande inovação está na inserção da nova modalidade contratual, do contrato intermitente de trabalho, objeto de análise do presente trabalho.

Inserindo no artigo 443 e regido pelo 452-A e alíneas da Lei nº.13.467/2017 (Brasil), o contrato de trabalho intermitente, apresenta muitas peculiaridades, na condição de trabalho com vínculo de emprego. Pois, permite que o trabalhador preste serviço de forma esporádica a um empregador e receba de acordo com a quantidade de horas laboradas. É permitido a negociação diretamente entre trabalhador e empregador pelo valor pago por cada hora de trabalho, com a ressalva de que esse valor pago ao trabalhador, não pode ser inferior ao salário mínimo vigente ou, ao piso da categoria se houver, sendo vedado essa modalidade contratual apenas aos aeronautas, que são regidos por legislação própria. *In verbis*:

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017).

(...)

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

É importante frisar, que o contrato de trabalho intermitente deve ser necessariamente celebrado por escrito, e conter de forma específica o valor da hora de trabalho, respeitando o valor hora do salário mínimo, ou aquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não. Uma das principais características, dessa modalidade contratual é a ausência de habitualidade, que é um dos requisitos intrínsecos para a alegação do vínculo empregatício.

Por essa modalidade contratual, a convocação do trabalhador, pelo empregador, deverá ocorrer com antecedência de pelo menos, três dias corridos, para a prestação dos serviços. Caso o trabalhador não responda ao chamado, em um dia útil, presume-se a recusa. A recusa é faculdade do trabalhador, a mesma não descaracteriza a subordinação, nem configura infração trabalhista. Entretanto, se aceita a oferta para comparecimento ao trabalho, a parte que sem justo motivo descumprir o contrato, pagará a outra parte multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, no prazo de trinta dias, permitida em igual prazo a compensação. Dentre outras disposições é o que rege o artigo 452-A e parágrafos do 1º ao 9º da Consolidação Das Leis Trabalhista (Brasil), conforme vejamos:

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

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

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

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

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

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

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

I - Remuneração;

II - Férias proporcionais com acréscimo de um terço;

III - Décimo terceiro salário proporcional;

IV - Repouso semanal remunerado; e

V - Adicionais legais.

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

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

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

Dessa forma, o conceito legal de trabalho intermitente introduziu a ideia de que o contrato de trabalho intermitente, legalmente dar-se-á de forma alternada, por momentos de plena atividade e de inatividade, ou seja, a depender da necessidade do empregador e da disponibilidade do trabalhador, não sendo considerado no caso de inatividade tempo à disposição do empregador.

A formalidade exigida pelo caput do artigo 452-A da CLT é fundamental para a validade da cláusula de “intermitência”, caso essa formalidade seja desrespeitada, e o empregado for contratado de maneira tácita ou oralmente, não será regido pelo contrato intermitente e o seu tempo à disposição será contado nos moldes do artigo 4º e, com a aplicação das demais regras da CLT (CASSAR e BORGES, 2017 p. 46).

Tal modalidade contratual tem sido motivo de críticas jurídicas por parte de defensores dos empregadores e empregados, com relação a sua viabilidade, no que tange, as vantagens e desvantagens; garantias e obrigações entre as partes, conforme entendimento de Delgado (2017):

A população brasileira não merece regra dessa ordem. A jornada intermitente é um contrato de servidão voluntária. O indivíduo que vai passar por isso ficará à disposição o tempo inteiro ao aguardo da convocação. Ele vai receber pelo que trabalhou e sequer poderá ter crédito bancário, por exemplo, porque o salário será desconhecido. Nem ele, nem o patrão saberá, dependerá do dia, da semana, do mês (...).

No mesmo sentido corrobora Teixeira, Érica Fernandes (2017):

O conceito legal de trabalho intermitente viola toda teia protetiva já alcançada e regulamentada. Sua previsão celetista não reflete um enfrentamento do desemprego e da atual crise que assola o nosso país, pois cria uma modalidade de superexploração da força laborativa, sendo uma forma de subemprego, cujo efeito principal é elevar a desigualdade e maximizar a precariedade no trabalho.

Da forma em que o contrato de trabalho intermitente, foi inserido pela Lei nº.13.467/2017, tende a romper com direitos e garantias trabalhistas, como a noção da jornada de trabalho e de salário e ainda cria um conceito novo do tempo a disposição do empregador, conforme assevera Delgado e Delgado (2017, p.154):

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.

A noção de duração de trabalho envolve o tempo de disponibilidade do empregado em face de seu empregador, prestando serviços efetivos ou não (caput do art. 4º da CLT). A Lei n. 13.467/2017, entretanto, ladinamente, tenta criar conceito novo: a realidade do tempo à disposição do empregador, porém sem os efeitos jurídicos do tempo à disposição. Igualmente a noção de salário sofre tentativa de desestruturação pela Lei da Reforma Trabalhista: conceituado como a parcela contraprestativa 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 (salário mensal fixo - o tipo mais comum de salário), por unidade de obra (salário mensal variável, em face de certa produção realizada pelo obreiro), ou por critério misto (denominado salário-tarefa, que envolve as duas fórmulas de cálculo).

Lidos, apressadamente e em sua literalidade, os novos preceitos jurídicos parecem querer criar um contrato de trabalho sem salário. Ou melhor: o salário poderá existir, ocasionalmente, se e quando o trabalhador for convocado para o trabalho, uma vez que ele terá o seu pagamento devido na estrita medida desse trabalho ocasional.

“O contrato intermitente de trabalho destrói um longo caminho de diálogo entre patrões e empregados e contribui de forma acentuada para a desregulamentação dos direitos do trabalho” (DIESSE, 2017). Cassar e Borges (2017, p.26), corrobora que:

A criação de mais uma espécie de contrato de trabalho sob a denominação “contrato intermitente” visou, na verdade, autorizar a jornada móvel variada e o trabalho variável (“bico”), isto é, a imprevisibilidade da prestação de serviços, ferindo de morte os princípios da segurança jurídica e a proteção ao trabalhador. O art. 452-A da CLT só atende aos interesses dos empresários, e não dos trabalhadores.

De acordo com os arts. 2.º e 3.º da CLT, é o empregador quem corre os riscos da atividade empresarial. Os dois artigos (art. 443 e art. 452-A) pretendem repassar ao trabalhador os riscos inerentes ao empreendimento, o que não é possível nas relações de emprego. Ademais, o contrato intermitente importa renúncia ao art. 4.º, *caput*, da CLT, que garante aos empregados que o tempo à disposição aguardando ordens do patrão é tempo de serviço efetivo e, portanto, computado no tempo de trabalho.

Permitir que o trabalho seja executado de tempos em tempos, sem garantia mínima de salário mensal e sem previsibilidade de quantidade mínima de dias de trabalho por mês ou número de meses de trabalho por ano, é equiparar o empregado ao autônomo, repassando ao trabalhador os riscos do contrato.

Frise-se que o § 4.º do art. 452-A determina pagamento de multa pelo não comparecimento no dia de trabalho equivalente a 50% da remuneração do período, criando uma excessiva punição ao trabalhador, que fica à disposição do chamado do patrão.

Tal modalidade contratual mal entrou em vigor e já vem sendo motivos para Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs 5806,5826, 5829,5950), apresentadas respectivamente, no Supremo Tribunal Federal.

Em contrapartida, o governo e demais defensores da modalidade de contrato de trabalho intermitente, entende que o mesmo tem como finalidade regulamentar situações práticas que nutriam a informalidade na prestação de serviços bem como alavancar a criação de novos postos de empregos formais o que impactará de forma positiva a economia do país. Nesse sentido corrobora Filho Carlos (2017):

(...) a nova modalidade contratual, desde que não desvirtuada, atinge segmento antes desamparado pela Lei facilitando a celebração de contratos formais de trabalho e dando a segurança jurídica necessária, tanto aos empregados quanto aos empregadores, o que já se percebe na contratação de mão de obra para os feriados de final de ano e para a próxima temporada de verão.

Diante do exposto, aquilata-se que, essa relação contratual, onde o trabalhador a parte mais frágil da relação, sem nenhuma carga horária mínima definida, depende de uma demanda por parte do trabalhador para que seja de fato convocado e, o contrato de trabalho seja de fato cumprido, deixa o empregado numa situação totalmente desequilibrada na relação contratual, pois o mesmo, não terá nenhuma garantia efetiva de trabalho e nem de salário por parte do empregador, o que faz na prática do trabalhador, um “empregado desempregado”.

Nesse sentido, evidência se, diante dessa nova modalidade contratual, uma ruptura de garantias jurídicas constitucionais e direitos trabalhistas.

5 A PROTEÇÃO JURÍDICA DO TRABALHADOR VERSUS O REGIME DE PACTUAÇÃO INTERMITENTE

A proteção jurídica do trabalhador é norteada por normas e princípios que regulam a relação justrabalhista. No Brasil, as conquistas sociais em relação ao trabalho se deram tardiamente, isso devido ao nosso desligamento com a escravidão. Somente a partir da Constituição de 1934, o governo brasileiro, Getúlio Vargas passou a buscar um equilíbrio entre os elos que formam a corrente do capital industrial, garantindo direitos trabalhistas. Em 1º de maio de 1943, foi promulgada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que estabeleceu um regramento jurídico para equilibrar as relações de trabalho, permitindo a expansão do trabalho livre, remunerado e subordinado mediante as regras próprias, e hábeis a disciplinar as relações de trabalho.

Essa proteção foi conquistada timidamente, no decorrer da evolução histórica dos direitos trabalhistas assegurados pela Consolidação das Leis Trabalhistas, e teve sua abrangência ampliada com a promulgação da Constituição Federal de 1988, e pelos princípios que norteiam a relação de trabalho.

Os princípios do Direito do Trabalho constituem bases que dão fundamento e sustentam o ordenamento jurídico trabalhista. Estão estritamente ligados a valores que o Direito visa realizar, com a finalidade de alcançar igualdade substancial entre as partes, não podendo haver conflito entre eles e os preceitos legais. Cassar e Borges (2017, p.05) assevera que:

A diretriz básica do Direito do Trabalho é a proteção do trabalhador, uma vez que o empregado não tem a mesma igualdade jurídica que o empregador, como acontece com os contratantes no Direito Civil. A finalidade do Direito do Trabalho é alcançar uma verdadeira igualdade substancial entre as partes e, para tanto, necessário é proteger a parte mais frágil dessa relação: o empregado.

Dessa forma, O direito do trabalho é fruto da intervenção do Estado nas relações trabalhistas, buscando assegurar aos trabalhadores, direitos mínimos que lhes tragam dignidade, conforme determina a carta magna de 1988.

Entretanto, a Lei 13.467/2017(Brasil) incorporou vários dispositivos, dentre os quais o contrato de trabalho intermitente, que rompe com princípios basilares da relação empregatícia, e coloca o trabalhador a parte mais frágil da relação contratual, que carece de proteção jurídica, em uma situação extremamente desequilibrada.

O contrato intermitente, impacta de maneira negativa a relação contratual, e rompe com princípios, dentre outros: da proteção do trabalhador; da continuidade da relação de emprego e da intangibilidade salarial, com previsão no artigo 7º, VI, da Constituição Federal de 1988, sumula 212 do Tribunal Superior do Trabalho e Artigo 459, da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), dispositivos norteadores dos direitos trabalhistas, assegurados aos trabalhadores.

5.1 Princípio da proteção do trabalhador versus contrato intermitente de trabalho

O princípio da proteção tem como finalidade garantir ao trabalhador, que é a parte hipossuficiente da relação, superioridade jurídica, com o objetivo de estabelecer um equilíbrio jurídico entre trabalhador e empregador na relação trabalhista, em virtude da manifesta superioridade econômica deste diante daquele. Saraiva e Souto (2018, p.30), assevera que:

O princípio da proteção, sem dúvidas o de maior amplitude e importância no Direito do Trabalho, consiste em conferir ao polo mais fraco da relação laboral – o empregado - uma superioridade jurídica capaz de lhe garantir mecanismos destinados a tutelar os direitos mínimos estampados na legislação laboral vigente.

O intervencionismo básico do Estado, ao estabelecer normas imperativas de observância obrigatória nos pactos laborais, nasceu em função do empregado ser o sujeito hipossuficiente na relação jurídica de emprego. Dessa forma, o princípio da proteção criou mecanismos, regras e presunções próprias, assegurando uma rede protetiva ao obreiro, com o claro propósito de diminuir a desigualdade no pacto de emprego celebrado com o empregador.

O referido princípio, que é tido como fundamento basilar do Direito do Trabalho, se desdobra em três outros princípios: Princípio da prevalência da norma mais favorável ao trabalhador; Princípio da prevalência da condição mais benéfica ao trabalhador; - Princípio da interpretação: *in dubio, pro misero, todos com interpretações favoráveis ao trabalhador*, que orienta o Direito Trabalhista, cujo

objetivo é contrapor a desigualdade jurídica à desigualdade econômica, amparando constitucionalmente o trabalhador.

Não obstante, a proteção jurídica do trabalhador está pautada, por um sistema de princípios e normas que norteiam e, garante a proteção ao trabalho como um direito fundamental, a realidade do mercado de trabalho avança em sentido contrário a esses direitos, na medida em que flexibiliza exorbitantemente, a prática de contratação de trabalhadores, possibilitando a precarização de direitos e garantias trabalhistas, como forma de redução do custo da mão de obra, tendo como justificativa, a geração de novos postos de trabalho e o aquecimento do mercado de trabalho. Ou seja, está havendo uma desconstitucionalização dos direitos e garantias trabalhistas, que enfraquece a proteção ao trabalhador, com a redução dos direitos trabalhistas. Nesse sentido ensina Cassar e Borges (2017, p.18):

O princípio da proteção do trabalhador, em todas as suas esferas, está atravessando grave crise, modificando o cenário do welfare State (sequer vivido pelo Brasil em sua plenitude) de excessiva proteção para uma realidade de desproteção ou de menos proteção destinada ao empregado. É visível a crise econômica, ética e política enfrentada pelo Brasil, que direta e indiretamente enfraquece o princípio da proteção ao trabalhador, pois prioriza-se a empresa ao empregado. Sua sobrevivência passa a preocupar o Estado e, com isso, os legisladores sofrem pressões para redução do intervencionismo estatal para reduzir direitos trabalhistas e flexibilizar outros.

A Lei nº. 13.467/2017 (Brasil), é a resposta à essa crise e aos interesses dos empresários, pois altera vários pontos da legislação trabalhista, que em sua maioria prejudica o trabalhador a parte hipossuficiente da relação de trabalho.

Conforme já mencionado anteriormente, a referida Lei, tem sido motivo de várias discussões acerca dos efeitos que produzirá nas relações trabalhistas, devido sua flexibilização e as inovações trazidas. Dentre essas inovações está a regulamentação do contrato de trabalho intermitente, que segue na contramão do que determina o princípio da proteção, base fundamental da relação trabalhista.

O artigo 443 da Consolidação das Leis Trabalhista, prevê que o contrato de trabalho pode ser firmado para a prestação laboral intermitente. Dispõe o parágrafo 3º do mesmo dispositivo, que pela modalidade intermitente, embora presente a subordinação jurídica, a prestação laboral deve ser de forma descontínua, isso porque se prevê alternância entre 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”. Em qualquer segmento econômico, é possível a contratação de trabalhadores sem o mínimo de previsibilidade, no que tange à disponibilidade do trabalhador, a falta de garantia efetiva de trabalho e conseqüentemente de remuneração e, dos demais direitos trabalhistas, os quais, conjuntamente, formam a composição, do que se pode denominar de patamar mínimo de dignidade para o ser humano, através do trabalho.

Essa imprevisibilidade, que rege a contratação na modalidade intermitente, traz muita insegurança jurídica, tanto para o empregador que no momento em que precisar da prestação de serviço, o trabalhador pode se recusar, sem nenhum ônus, quanto para o trabalhador que tem na teoria um contrato de trabalho, mas, na prática não tem nenhuma garantia do seu efetivo cumprimento.

Entretanto, cumpre salientar, que nesse duelo de insegurança jurídica, quem sai perdendo é o trabalhador, pois, o empregador pode ter vários contratados na modalidade intermitente, caso convoque um e haja recusa, pode convocar vários outros, pois pelo contrato intermitente só é pago o tempo a disposição do empregador. Enquanto o trabalhador, também pode ter vários contratos nessa modalidade, entretanto, só recebe se e quando for convocado para a prestação de serviços. Ou seja, o trabalhador não tem nenhuma garantia efetiva de trabalho e conseqüentemente de salário. Nesse sentido, evidencia-se uma remodelagem do princípio da proteção pois, pela forma contratual intermitente, há uma inversão de várias regras que oferece maiores benefícios ao empregador, à parte que já tem maior capacidade econômica

Tendo em vista, as controvérsias jurídicas em torno da nova modalidade contratual intermitente, que é vista por alguns juristas, como sendo inconstitucional, foi aprovado em 19 de outubro de 2017, na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, enunciados que dispõem sobre o tema, conforme segue:

ENUNCIADO Nº 73 - CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: INCONSTITUCIONALIDADE. É inconstitucional o regime de trabalho intermitente previsto no art. 443, § 3º, e art. 452-a da CLT, por violação do art. 7º, I e VII da Constituição da República e por afronta ao direito fundamental do trabalhador aos limites de duração do trabalho, ao décimo terceiro salário e às férias remuneradas;

ENUNCIADO Nº 74 –CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: SALÁRIO MÍNIMO. A proteção jurídica do salário mínimo, consagrada no art. 7º, VII, da Constituição da República, alcança os trabalhadores em regime

de trabalho intermitente, previsto nos arts. 443, § 3º, e 452-a da clt, aos quais é também assegurado o direito à retribuição mínima mensal, independentemente da quantidade de dias em que for convocado para trabalhar, respeitado o salário mínimo profissional, o salário normativo, o salário convencional ou o piso regional.

ENUNCIADO Nº 84 - CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: CARGA HORÁRIA. Como o contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito, do instrumento contratual deverão constar os períodos de prestação de serviços ou a estimativa de serviços a executar, a respeito dos quais se obriga o empregador.

ENUNCIADO Nº 85 - O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL NÃO CORRESPONDE AO ZERO-HOURS CONTRACT BRITÂNICO. Nos contratos de trabalho intermitente, é obrigatório indicar a quantidade mínima de horas de efetiva prestação de serviços, pois não se admite contrato de trabalho com objeto indeterminado ou sujeito a condição puramente protestativa, consoante artigos 104, ii, 166 ii e 122 do código civil, aplicáveis subsidiariamente à matéria, nos termos do art. 8º, parágrafo único, da clt.

ENUNCIADO Nº 86 - FÉRIAS E TRABALHO INTERMITENTE. FÉRIAS. Diante da existência de antinomia jurídica entre o disposto no § 6º do art. 452-a da clt e o disposto no § 9º do mesmo art. 452-a da clt, deve-se interpretar o ordenamento jurídico de forma sistemática e utilizar o critério hierárquico para solução do conflito de normas. Assim, tendo em vista o art. 7º, xvii, da cf/88, que dispõe sobre o direito às férias anuais remuneradas, ou seja, pagas no momento do gozo do período de descanso (conforme também disposto no art. 452-a, §9º, clt), o pagamento de férias proporcionais após a prestação de serviços (art. 452-a, §6º, ii, clt) não encontra aplicabilidade. Assim, no trabalho intermitente, as férias devem ser remuneradas quando da sua fruição.

ENUNCIADO Nº 87 - CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. SALÁRIO MÍNIMO E PISO PROFISSIONAL. MULTA. INCONSTITUCIONALIDADE. A multa prevista no art. 452-a, § 4º, da clt, imposta ao trabalhador que descumprir convocação anteriormente atendida, não é compatível com os princípios constitucionais da dignidade humana, do valor social do trabalho, da isonomia, da proteção do trabalhador e da função social da empresa.

ENUNCIADO Nº 89 - CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. PERMANÊNCIA DO TRABALHADOR DENTRO OU FORA DO ESTABELECIMENTO DO EMPREGADOR POR CONVENIÊNCIA DESTE ÚLTIMO. CÔMPUTO COMO TEMPO DE SERVIÇO. Contrato de trabalho intermitente. Permanência do trabalhador dentro ou fora do estabelecimento do empregador por conveniência deste último. Cômputo como tempo de serviço. No contrato de trabalho intermitente, a teor do artigo 452-a, § 5º, da clt, os períodos em que o trabalhador permanecer dentro ou fora do estabelecimento do empregador para atender a interesses, conveniências ou no aguardo de instruções deste último serão computados como horas ou frações efetivamente trabalhadas.

ENUNCIADO Nº 90 - CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E DEMANDAS PERMANENTES. É ilícita a contratação sob a forma de trabalho intermitente para o atendimento de demanda permanente, contínua ou regular de trabalho, dentro do volume normal de atividade da empresa. 2. é ilegal a substituição de posto de trabalho regular ou permanente pela contratação sob a forma de trabalho intermitente. 3. o empregador não pode optar pelo contrato de trabalho intermitente para, sob esse regime jurídico,

adotar a escala móvel e variável da jornada. 4. presente a necessidade de trabalho intermitente, o empregado contratado na forma do art. 443, § 3º, da clt tem direito subjetivo à convocação, sendo ilícita sua preterição ou a omissão do empregador.

Diante de tantos enunciados aprovados sobre o Contrato Intermitente de Trabalho, na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, que é tido por muitos juristas como inconstitucional, resta clara a preocupação dos magistrados quanto a insegurança jurídica, que a nova modalidade contratual efetivamente pode acarretar no ordenamento jurídico.

Ademais, os Enunciados vieram com a finalidade de suprir omissões, esclarecer pontos, impor limites e extinguir abusos, como por exemplo o enunciado 87 da mesma jornada, que fixou a tese de que é inconstitucional a cobrança de multa em desfavor do trabalhador em razão do contrato intermitente, pois a mesma é incompatível com a dignidade humana, o valor social do trabalho, a isonomia, a proteção jurídica devida a quem necessita do trabalho e a função social da empresa.

Atualmente, tramita na câmara dos deputados o Projeto de Lei 946/18, do Deputado Federal Alessandro Molon (PSB-RJ), que pede a revogação do trabalho intermitente, por considerar o contrato de trabalho intermitente inconstitucional. De acordo com Molon (2018):

O trabalho intermitente afronta o princípio da dignidade humana por não garantir o salário mínimo mensal para o trabalhador. Ele aborta a garantia efetiva de emprego, pois haverá contrato de trabalho sem trabalho e sem salário na inatividade, por interesse do empregador. Ainda conforme o deputado: a reforma trabalhista não conseguiu gerar novos empregos. “O que se tem visto é desanimador: demissões em massa; ofertas de vagas de trabalho em condições cada vez mais precárias; trabalhadores sendo condenados ao pagamento de honorários”, afirma. Ele ressalta que vários “absurdos” são justificados pela nova legislação.

Efetivamente, o contrato de trabalho intermitente, rompe com os princípios norteadores da relação de trabalho, e deixa o trabalhador a parte mais frágil economicamente da relação contratual, totalmente desprotegido. Ou seja, inverte completamente a lógica principiológica e constitucional de toda a trajetória do Direito do Trabalho pois, o ônus da atividade econômica deve ser atribuído ao empregador, que é quem obtém lucro com ela, e não ao trabalhador. É completamente inviável onerar o trabalhador que, presumidamente vive a partir de resultados que são gerados pelo seu trabalho.

5.2 A ruptura da continuidade versus o princípio da continuidade da relação de emprego

O contrato de trabalho, no ordenamento jurídico atual, em regra, deve ser a prazo indeterminado, passando o obreiro a integrar a estrutura da empresa de forma permanente, somente por exceção admitindo-se o contrato por prazo determinado ou a termo. Essa regra tem como base, o princípio da continuidade da relação de emprego, que tem como finalidade, a permanência do vínculo empregatício, pois, permite que o empregado tenha uma estabilidade financeira maior, tendo em vista a garantia do trabalho e conseqüentemente de sustento que esse princípio proporciona, com a permanência da relação do vínculo de emprego.

O ilustre jurista, Mauricio Godinho Delgado (2006), afirma que somente com a permanência do vínculo empregatício, é possível garantir melhores condições de trabalho aos empregados. O autor ainda, ensina que, a relação de emprego nesse caso, provoca em geral três correntes de repercussões favoráveis ao empregado envolvido. Conforme vejamos, Delgado (2006, p.209):

(...), a permanência da relação de emprego provoca, em geral, três correntes de repercussão favoráveis ao empregado envolvido.

A primeira reside na tendencial elevação dos direitos trabalhistas, seja pelo avanço da legislação ou da negociação coletiva, seja pelas conquistas especificamente contratuais alcançadas pelo trabalhador em vista de promoções recebidas ou vantagens agregadas ao desenvolvimento de seu tempo de serviço no contrato.

A segunda corrente de repercussões favoráveis reside no investimento educacional e profissional que se inclina o empregador a realizar nos trabalhadores vinculados a longos contratos. Quanto mais elevado o montante pago à força de trabalho (e essa elevação tende a resultar, ao lado de outros aspectos, da duração do contrato e conquistas trabalhistas dela decorrentes), mais o empresário ver-se-á estimulado a investir na educação e aperfeiçoamento profissional do obreiro, como formula para elevar sua produtividade e compensar o custo trabalhista percebido. Esse investimento na formação do indivíduo cumpre a fundamental faceta do papel social da propriedade e da função educativa dos vínculos de labor, potenciando, individual e socialmente, o ser humano que trabalha.

A terceira corrente de repercussões favoráveis da longa continuidade da relação de emprego situa –se na afirmação social do indivíduo favorecido por esse longo contrato. Aquele que vive apenas do seu trabalho tem neste, e na renda dele decorrente, um decisivo instrumento de sua afirmação no plano da sociedade. Se está submetido a contrato precário, provisório, de curta duração (ou se está desempregado), fica sem o lastro econômico e jurídico necessário para impor no plano de suas demais relações econômicas na comunidade.

Cumprido salientar, que o princípio da continuidade da relação emprego encontra

fundamento na Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, que trata notadamente dos direitos sociais trabalhistas, no inciso I, estabelece que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais a “relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos”. No mesmo sentido, com a percepção de continuidade do vínculo empregatício, está o inciso XXI do mesmo artigo, que concede ao trabalhador o direito do “aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei”.

Ademais, a jurisprudência se posiciona de forma positiva, no tocante a continuidade da relação de emprego. Nesse sentido, cabe transcrever a Súmula 212 do Tribunal Superior do Trabalho, in verbis:

Súmula 212 TST: Despedimento. Ônus da prova - O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado. (Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003).

Conforme aduzido, é fato que ao Direito do Trabalho interessa a permanência do vínculo empregatício, com fundamento constitucional e jurisprudencial, objetivando sempre em integrar o trabalhador na estrutura e dinâmica empresarial, conforme conceitua o princípio da continuidade da relação de emprego, que tende a reprimir as modalidades de ruptura do contrato de trabalho que não se conciliam com causas jurídicas relevantes.

Contudo, uma das mudanças previstas pela Lei nº.13.467/2017 (Brasil), é a possibilidade do trabalho intermitente, inserido no artigo 443 §3º e regido pelo 452-A e parágrafos da CLT. Pela modalidade contratual intermitente o empregado deve ser contratado para prestar serviço, com subordinação e de forma descontínua, com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade.

Exatamente, devido a sua característica de não-eventualidade, que se observa desde logo, a ruptura da continuidade do contrato de trabalho intermitente, sendo assim, o contrato de trabalho intermitente, uma ofensa direta ao Princípio da Continuidade da Relação de Emprego, visto que, com a modalidade de contratação intermitente, há uma inversão da lógica jurídica pois, a continuidade deixa de ser

uma exceção, e tornar algo opcional às partes, isso de certa forma, torna instável a condição de subsistência do trabalhador submetido a esse regime contratual.

5.3 A ruptura da continuidade versus o princípio da intangibilidade salarial

Outrossim, ainda quanto ao regime contratual na modalidade intermitente, além do rompimento da continuidade conforme já até então, demonstrado neste momento, rompe-se ainda, com a ideia principal do tempo à disposição do empregador, como tempo de trabalho a ser remunerado.

Cumprido salientar, que pela modalidade de contratação intermitente, apesar da possibilidade de o trabalhador ter vários empregadores, ao mesmo tempo, isso não lhe assegura uma garantia efetiva de que em todos os meses, havendo ou não convocação para o labor, haverá um salário suficiente, capaz lhe prover o sustento, pois durante o período de inatividade, não é considerado tempo a disposição do empregador, ficando o contrato de trabalho suspenso, o que pode se dar por tempo indeterminado. Ou seja, ao trabalhador é transferido o risco da atividade financeira, pois o mesmo passa a depender da demanda por parte do empregador, para o cumprimento efetivo do contrato de trabalho, ocorre que enquanto isso, o empregado fica sem salário e sem a certeza de quando poderá tê-lo novamente.

Ademais, é notável que a formalização de um contrato de trabalho nessa modalidade insurge em um degradante desequilíbrio contratual, pois admite que o empregado passa dias ou até meses sem perceber quaisquer valores, isso conseqüentemente, frustra aquele indivíduo que se adentra no mercado de trabalho em busca de uma oportunidade de trabalho capaz de garantir as suas necessidades básicas como ser humano.

Dessa forma, novamente a ruptura da continuidade vai de encontro a outro princípio basilar e devidamente assegurado pelo Direito Trabalhista, qual seja, o princípio da Intangibilidade Salarial.

O referido princípio, estabelece que o salário seja devidamente preservado por se tratar da principal contraprestação concedida pelo empregador. Pois, o salário é tido como de caráter eminentemente alimentar, pelo fato de atender as principais necessidades básicas do ser humano. Cassar, e Borges, (2018, p.23) ensina que:

Esse princípio está consagrado no art. 7.º, VI, da CRFB e no art. 468 da CLT. Intangibilidade significa proteção dos salários contra descontos não

previstos em lei. A intangibilidade tem como fundamento a proteção do salário do trabalhador contra seus credores. As inúmeras exceções estão expressamente previstas em lei, tais como; o pagamento de pensão alimentícia, a dedução de imposto de renda, contribuição previdenciária, contribuição sindical, empréstimos bancários, utilidades e outros. O salário é irredutível, salvo convenção coletiva ou acordo coletivo que autorize a redução - art. 7.º, VI, da CRFB.

Atinente a representatividade do salário, e sua natureza alimentar, assevera, Delgado (2006, p.206):

A noção de natureza alimentar é simbólica, é claro. Ela parte do suposto – socialmente correto, em regra- de que a pessoa física que vive fundamentalmente de seu trabalho empregatício, proverá suas necessidades básicas de indivíduo, e membro de uma comunidade familiar (alimentação, moradia, educação, saúde, transporte, etc.) com o ganho advindo desse trabalho: seu salário. A essencialidade dos bens a que se destinam o salário do empregado, por suposto, é que induz à criação de garantias fortes e diversificadas em torno da figura econômico-jurídica.

É importante destacar, que a força deste princípio não encontra base apenas no Direito do Trabalho, mas também, perante um fundamento primordial da República Federativa do Brasil, que é o princípio da dignidade da pessoa humana, tido como o princípio jurídico de maior abrangência no direito do trabalho. Conforme corrobora, Delgado (2006, p.206):

(...) o princípio da dignidade da pessoa humana. Realmente, considera este princípio jurídico maior e mais abrangente que o trabalho é importante meio de realização e afirmação do ser humano, sendo o salário a contrapartida econômica dessa afirmação e realização. É claro que o reconhecimento social pelo trabalho não se resume ao salário, já que envolve dimensões muito amplas, ligadas à ética, à cultura, às múltiplas faces do poder, ao prestígio comunitário, etc.; mas é o salário sem dúvida, a mais relevante contrapartida econômica pelo trabalho empregatício. Nesse quadro garantir-se juridicamente o salário em contextos de contraposição de outros interesses e valores é humanizar o Direito do Trabalho à realização do próprio princípio da dignidade do ser humano. O atual princípio justrabalhista projeta-se em distintas direções: garantia do valor do salário; garantias contra mudanças contratuais e normativas que provoquem a redução do salário (aqui o princípio especial examinado se identifica pela expressão princípio da irredutibilidade salarial, englobando-se também, de certo modo, no princípio da inalterabilidade contratual lesiva); garantias contra práticas que prejudiquem seu efetivo montante — trata-se dos problemas jurídicos envolventes aos descontos no salário do empregado (o princípio aqui também tende a se particularizar em uma denominação diferente: princípio da integralidade salarial); finalmente, garantias contra interesses contrapostos de credores diversos, sejam do empregador, sejam do próprio empregado.

Entretanto, é sabido que várias garantias fixadas no ordenamento jurídico não têm caráter absoluto. Embora haja proteção jurídica ao salário, este “comporta

inúmeras exceções, previstas expressamente em lei, tais como; o pagamento de pensão alimentícia, a dedução de imposto de renda, contribuição previdenciária, contribuição sindical, empréstimos bancários, utilidades e outros” (CASSAR e BORGES, 2017 p.23).

Ademais, cumpre elucidar, que a proteção atinente ao valor do salário ainda não o preserva de perdas resultantes da economia, a vedação as mudanças contratuais e normativas provocadoras da redução salarial pode ser flexibilizada mediante convenção ou acordo coletivo (art.7º, VI, CF); essa possibilidade excepcionada, pela própria norma jurídica, tende a preservar as partes de perdas decorrentes da corrosão monetária. Entretanto, constata-se uma tendência atual de expansão das garantias constitucionais com o propósito de preservar as verbas contratuais trabalhistas para além do salário (DELGADO, 2006 p.207).

A ruptura da continuidade da relação de trabalho inserida pelo regime contratual intermitente impacta diretamente com a garantia da irredutibilidade salarial, haja vista, a incerteza de um salário para o trabalhador submetido a esse regime, pois o mesmo, não lhe garante uma carga mínima de trabalho, e sem trabalho não há salário.

Cumpre salientar, que a Lei nº.13.467/2017(Brasil), inova de forma temerária a legislação, contudo deixa de oferecer garantias mínimas a classe trabalhadora, que carece de proteção e fica aquém diante das inúmeras alterações da Legislação. No que pertine ao contrato intermitente de trabalho, ao se romper com a continuidade e com a regra do tempo a disposição do empregador, como sendo tempo de trabalho a ser remunerado, a lei passa a permitir uma forma precária de contratação, pois não há por essa modalidade qualquer garantia de renda ao trabalhador, ficando este, dependente da demanda e da vontade de seus empregadores.

Não obstante, ao trabalhador intermitente, ser oportunizado a possibilidade de ofertar seus serviços a diversos tomadores, o que pode fazer com que sua renda seja variável, isso não lhe garante nem resguarda uma rentabilidade mínima, que lhe garanta a sua subsistência, pois, o trabalhador intermitente nunca terá certeza se, e quando será convocado para o trabalho e conseqüentemente não tem nenhuma garantia de percepção de salário, e de quanto será os seus proventos.

Diante dessa nova realidade, necessária se faz a discussão acerca do alcance da garantia constitucional do salário mínimo em oposição a essa nova

modalidade contratual, que fragiliza tal premissa. Resta aguardar o posicionamento do Supremo Tribunal Federal (STF) e da doutrina no tocante ao assunto.

6 ADERÊNCIA DE CONTRATAÇÃO NA MODALIDADE INTERMITENTE ATUALMENTE

Inicialmente, cumpre destacar que mesmo após a promulgação da Lei 13.467/2017(Brasil), conhecida também como Reforma Trabalhista, ainda vivemos em um cenário de grande instabilidade política e jurídica.

O judiciário, ainda tentado se adequar à reforma, eis que surge a Medida Provisória 808/2017 com diversas alterações ao texto recém aprovado, com o intuito amenizar as inovações abruptas realizadas pela Lei nº.13.467/2017, sendo necessário mais uma vez a adequação ao novo cenário de insegurança do ordenamento jurídico trabalhista brasileiro. Contudo, a vigência da Medida Provisória depois de sua prorrogação por mais 60 dias, nos moldes do artigo 62 da Constituição Federal 1988, findou -se em 24/04/2018, por falta de previsão para votação do texto final, o que deixou ainda mais clara a instabilidade política, quanto a tomada de decisões no tocante ao direito laboral.

O contrato de trabalho intermitente, foi uma das principais inovações trazidas pela Reforma Trabalhista. Sua criação foi pautada na possibilidade regularizar os trabalhadores que prestam serviços de forma esporádica, dando a estes a possibilidade de contratar com vários empregadores, o que em tese, seria um benefício, se atualmente o contexto econômico e social estivesse inserido em um mercado de trabalho aquecido.

Contudo, o que existe atualmente, é uma crise política, econômica e social, que, associada a uma nova modalidade de contratação, traz ainda mais insegurança quanto aos direitos e deveres trabalhistas tanto para o trabalhador, quanto para o tomador. Diante da amplitude da insegurança jurídica que gira em torno do contrato intermitente de trabalho, que é visto por alguns juristas como inconstitucional, foi aprovado em 19 de outubro de 2017, na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, enunciados que dispõem sobre o tema, conforme já citados no decorrer do texto anteriormente, na tentativa de esclarecer pontos dessa novidade.

Cumpre salientar, que o principal objetivo da Lei nº. 13.467/2017, de acordo com o governo foi combater o desemprego e a crise econômica que assolava o país.

A contratação na modalidade intermitente foi inserida com o intuito de tirar da informalidade e garantir direitos aos trabalhadores que prestam serviços de forma esporádica e assim diminuir o índice de desemprego. Entretanto, a nova modalidade ainda gera muita insegurança e não saiu de acordo com o planejado pelo governo, pois, conforme reportagem do Estado de São Paulo (2018, apud Terra, 2018), exibida em 11/09/2018, foi comprovado em pesquisas realizadas, que o contrato intermitente ainda causa muita desconfiança por ambas as partes. Vejamos:

(...) criado com a reforma trabalhista com a promessa de formalizar o trabalhador sem jornada fixa, o contrato intermitente ainda decepciona. No acumulado deste ano, o saldo de vagas de emprego desse tipo – a diferença entre os postos que foram abertos e fechados – representa 5% do saldo total de postos entre janeiro e julho, segundo o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), do Ministério do Trabalho. O Caged de julho aponta que o saldo de vagas era de 47,3 mil para todos os tipos de contratação, mas apenas 3,4 mil deles eram contratos intermitentes.

Ainda conforme a mesma reportagem, em dados obtidos pelo IBGE e Caged o baixo crescimento dos intermitentes, está atrelada a descontinuidade da jornada de trabalho, que apesar de tímida, a contratação nessa modalidade é inflada, pois para a realização da pesquisa são considerados os contratos assinados, mesmo que o empregado não tenha sido convocado para trabalhar. Conforme vejamos:

A reforma quis formalizar o trabalho que não tem jornada contínua, mas os números decepcionam. Temos de entender por que os informais não estão virando intermitentes mais rapidamente e o que faz com que essa forma de contratar ainda não esteja funcionando direito. Em outubro do ano passado, o governo havia estimado que a reforma trabalhista geraria 6 milhões de empregos. Só de intermitentes, a previsão era criar 2 milhões de ocupações em três anos. A evolução do trabalho intermitente, ainda que tímida, também é inflada. Os dados do Caged consideram contratos assinados, mas o empregado não necessariamente foi chamado para trabalhar naquele mês. Como o trabalhador também pode ter contratos com várias empresas, isso daria a impressão de que há mais intermitentes empregados do que na realidade.

O fato de ter um ou vários contratos de trabalho assinado, mas não ter nenhuma garantia de convocação para o cumprimento efetivo do mesmo e, ainda o fato de ter que complementar a contribuição previdenciária, quando não atingir o salário mínimo, é o que tem gerado mais insegurança aos trabalhadores quanto a modalidade intermitente. Da mesma forma, apesar de inicialmente ser muito celebrado pelos grandes varejistas o contrato intermitente ainda é desafiador e

rodeado de dúvidas, que provoca muita insegurança quanto a contratação. Conforme reportagem do Estado de São Paulo (2018, apud Terra, 2018):

(...) A contribuição à Previdência é motivo de preocupação entre os trabalhadores que atuam como intermitentes. Quem receber menos que o salário mínimo, R\$ 954 ao mês, precisa recolher 8% de contribuição previdenciária sobre a diferença entre o que recebeu e o valor mínimo.

Para o economista do Ibre/FGV e do IDados, Bruno Ottoni, o governo vai precisar mudar a regra, para que a aposentadoria do intermitente seja calculada a partir do salário-hora, não do salário mínimo, ou arcar com a diferença do que foi contribuído e pagar o salário mínimo ao aposentado.

Uma questão prática que tende a gerar confusão é a das férias. O empregador tem de dar férias depois dos dois anos de aniversário do contrato, mas se o intermitente pode prestar serviço a mais de uma empresa ao mesmo tempo, como garantir que cumprirá as férias em todos os contratos? (...).

(...) quando a reforma trabalhista entrou em vigor, as grandes varejistas foram as primeiras a celebrar o trabalho intermitente. Segundo advogados, como as grandes empresas têm uma estrutura jurídica mais consolidada, o que aliviaria a insegurança para contratar, a abertura de vagas intermitentes vai ocorrer antes nessas companhias.

Empresas veem riscos em admitir intermitentes. Marcação de férias, cálculo da contribuição ao INSS e acesso a um plano de saúde. As decisões que os departamentos de RH das empresas tomam todos os dias ganharam novos desafios com os intermitentes. Dez meses depois desses contratos entrarem em vigor com a nova lei trabalhista, os benefícios e a aposentadoria ainda provocam dúvidas e insegurança.

Para Percival Maricato, da Associação Brasileira de Bares e Restaurantes (Abrasel), a resistência por parte dos empregadores se justifica pela insegurança jurídica. “Existem declarações de juizes, dizendo que o trabalho intermitente é irregular, inconstitucional. A antiga CLT era da década de 1940, há muita resistência e tradição. ”

Apesar de novo, o trabalho intermitente já é contestado na Justiça. A Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio (CNTC) recorreu ao Supremo Tribunal Federal, por considerá-lo a precarização do emprego. A entidade argumenta que o modelo fere a Constituição. Também tramita proposta semelhante no Congresso, alegando que os contratos ferem o princípio da dignidade humana.

Em suma, verifica-se uma grande celeuma em torno da modalidade contratual intermitente, insegurança jurídica, falta de garantia para o trabalhador, que depende do fruto do seu trabalho para prover seu sustento, e que por essa modalidade não tem certeza se terá e, de quanto será o seu salário, passando o mesmo a viver de expectativas, o que pode lhe acarretar dentre outras consequências uma ansiedade gerando-lhe uma perda na qualidade de vida. Já quanto aos empregadores, estes são os mais beneficiados pela modalidade contratual intermitente pois, o período de inatividade não é remunerado por não ser considerado tempo a disposição do empregador, ficando o contrato de trabalho nesse caso suspenso. Mas, mesmo diante desse benefício, as empresas ainda

receiam pela aderência da contratação intermitente, pois temem pela insegurança jurídica que é discutida em torno dessa nova modalidade contratual.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desenvolvimento do presente estudo, possibilitou uma análise de como o contrato intermite de trabalho, inserido pela Lei nº.13.467/2017, está sendo atualmente discutido no meio jurídico. Tal modalidade contratual tem sido motivo de críticas jurídicas com relação a sua viabilidade, uma vez que, institui a possibilidade do contrato de trabalho sem prestação de serviço e conseqüentemente sem salário.

Para tanto, foi feita uma análise acerca do desequilíbrio contratual existente entre as partes na modalidade contratual intermitente, no que tange a da falta de garantia de trabalho e conseqüentemente de salário do trabalhador intermitente. Além disso, também foi analisado como essa nova modalidade contratual rompe com os princípios: da proteção do trabalhador; da continuidade da relação de emprego e da intangibilidade salarial, norteadores das relações trabalhistas.

De modo geral, diante dos estudos realizados aquilata-se que, atualmente o contrato de trabalho intermitente é visto como prejudicial ao trabalhador, com evidente potencial de precarização da mão de obra trabalhista, que tende a retroceder o direito do trabalho, pois dilata o rol de benefícios e facilidades do empregador que é a parte que tem maior capacidade econômica, apresentando uma inversão da lógica originária, desconstruindo assim, garantias constitucionalmente asseguradas.

Outrossim, rompe com as noções de duração do trabalho, jornada e de salário, como parcela de contraprestação devida e a ser paga em virtude da existência de um contrato de trabalho, uma vez que o salário pode existir ocasionalmente, se e quando o trabalhador for convocado. Ademais, cria o conceito de tempo à disposição do empregador sem os efeitos jurídicos do tempo à disposição conforme previsto na CLT (DELGADO e DELGADO, 2017, p.154-155).

Dessa forma, evidencia-se um exorbitante desequilíbrio contratual na modalidade intermitente, sendo que para as empresas é muito vantajoso firmarem esse tipo de contrato de trabalho, uma vez que, as mesmas são permitidas firmarem vários contratos intermitentes ao mesmo tempo, sem nenhum ônus, pois o contrato se dá de forma descontínua e, só será remunerado o tempo a disposição do

empregador. Por outro lado, a desvantagem é gritante para o trabalhador, que é a parte mais frágil da relação trabalhista e deve ser protegida, pois este passa a viver de expectativa, uma vez que, tem um contrato de trabalho, mas nenhuma garantia da efetiva convocação para cumprimento do mesmo e, sem trabalho não há salário.

Diante do exposto, resta claro que o contrato intermitente inserido na Lei nº.13467/2017, com a justificativa de redução do desemprego e da informalidade, rompe com princípios norteadores da relação justralhista e, destrói um longo caminho de diálogo entre patrões e empregados contribuindo de forma acentuada para a desregulamentação dos direitos trabalhistas.

Ademais, conforme demonstrado, o contrato intermitente ainda não “decolou” e tem gerado muitas dúvidas tanto por parte dos empresários, que apesar de especular vantagens, não se sentem seguros em lidar com tal modalidade pois, “até as decisões que os departamentos de RH das empresas tomam diariamente, como marcação de férias, cálculo da contribuição ao INSS e acesso a um plano de saúde, tornaram decisões desafiadoras com os intermitentes” (TERRA, 2017). Quanto, por parte dos trabalhadores, que resistem a aderir tal modalidade, por vários motivos, como à falta de garantia de trabalho e conseqüentemente de salário e ainda, pela preocupação com a contribuição Previdenciária, que deve ser complementada pelo trabalhador, quando este não atingir o salário mínimo, o que faz com que, o trabalhador resiste ao contrato intermitente, e continue na informalidade. Outrossim, há ainda a insegurança jurídica do dispositivo que é amplamente discutida.

Dessa forma, é incontestável que a legislação pertinente ao contrato de trabalho intermitente, atualmente, é inviável para o trabalhador e gera muita insegurança para ambas as partes. Nesse sentido, atualmente no Supremo Tribunal Federal existem, quatro Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs nºs 5.806, 5.826, 5.829 e 5.950), questionando a validade do mesmo, diante da Constituição Federal de 1988, uma vez que tal modalidade contratual rompe com princípios constitucionais norteadores da relação trabalhista. Desse modo, cabe aguardar o posicionamento do Supremo Tribunal Federal, que esperamos, se dar da forma mais célere possível, a fim de garantir a proteção do trabalhador e invalidando o trabalho intermitente.

Outrossim, deve a legislação, efetivamente, conduzir a evolução nas relações de trabalho, acompanhando a flexibilização no direito trabalhista. Todavia,

compete ao legislador proteger os interesses do trabalhador, seguindo os princípios garantidores desse ramo do direito, com a criação de relações trabalhistas justas e equilibradas para ambas as partes da relação contratual.

Enfim, por se tratar de um dispositivo totalmente novo, e por esse motivo, posicionamentos doutrinários relacionados ao tema ser ainda limitados, estas são as considerações lapidadas a respeito deste novo modelo contratual, inserido na legislação brasileira que, certamente, se não for invalidado pelo STF necessitará de muitas adequações para se tornar minimamente viável. Nesse sentido é recomendado a continuidade do estudo do tema em uma outra ocasião.

THE INTERMITTENT CONTRACT OF WORK INSERTED BY LAW Nº.13467/2017

ABSTRACT

Law nº.13.467 / 2017, also known as "labor reform", has been the subject of many legal discussions, since it presents several changes and innovations in the Brazilian labor legal system. Among the various innovations included in the Consolidation of Labor Laws, through Law nº. 13.467 / 2017, we highlight the creation of an intermittent work contract.

The objective of this study was to analyze the intermittent work contract, in the face of the basic principles of the Brazilian legal system, guiding labor relations, namely: the principle of worker protection; the continuity of the employment relationship and the wage intangibility, with regard to the contractual imbalance between the parties, in view of the effective lack of labor guarantee and consequently of the intermittent worker's salary.

In order to do so, it was used the bibliographic methodology, by the deductive method of research, having as an effective theoretical basis, Law no.13.467 / 2017, doctrine, jurisprudence, scientific articles and the Federal Constitution of 1988. The research carried out allowed us to conclude that, the intermittent work contract is seen as harmful to the worker, with evident potential of precariousness of labor, which tends to withdraw the right to work, since it expands the list of benefits and facilities of the employer who is the party with the greatest capacity economic, presenting a reversal of the original logic, thus deconstructing, constitutionally guaranteed guarantees.

Key words: Labor reform. Intermittent work contract. Legal protection of the worker.

REFERÊNCIAS

ANAMATRA. *Enunciados da 2ª jornada de direito material e processual do trabalho*. Disponível em: <http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp> > acesso em 27 /08/ 2018.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho. – CLT - 1943*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm. Acesso em 26/05/2018.

BRASIL. *Constituição Federal. Planalto, 05 Outubro 1988*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 29 /05/ 2018.

BRASIL. *Lei n. 13467, de 13 de julho .2017*. Disponível em:< http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/Viw_Identificacao/lei%2013.467-2017?OpenDocument>. Acesso em 28/05/2018

CASSAR, Vólia Bomfim, Leonardo Dias Borges. *Comentários à reforma trabalhista /* Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método. 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017. P.39

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho.-5ª ed.-* São Paulo: LTr, 2006.

Disponível em<<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec178reformaTrabalhista.pdf> > acesso em 25/3/2018.

Disponível em <https://www.mrassociados.adv.br/blank-1/author/Carlos-Alberto-Riskalla-Filho>> acesso em 22/03/2018.

Disponível em <<http://www.sindmetal.org.br/11/05/2017/ministro-do-tst-trabalho-intermitente-e-servidao-voluntaria/>> acesso em 20/03/2018.

Disponível em <<https://www.terra.com.br/economia/novidade-criada-na-reforma-trabalhista-contrato-intermitente-ainda-nao-decolou,3af3d468ee29a9ea2d100e9d2f0cd6eajlf9wfhi.html>> acesso em 20/09/2018.

Douglas Gavras, O Estado de S.Paulo. *Novidade criada na reforma trabalhista, contrato intermitente ainda não decolou*. Disponível em <<https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,novidade-criada-na-reforma-trabalhista-contrato-intermitente-ainda-nao-decolou,70002496474>>. acesso em 17/09/2018.

MARQUES, Vinicius Pinheiro; OVIEDO, Jéssica Jessica Muñoz. *Novo regime do contrato intermitente à luz da Constituição e dos princípios basilares do direito do trabalho*. Disponível em <<https://jus.com.br/artigos/66205/novo-regime-do-contrato-intermitente-a-luz-da-constituicao-e-dos-principios-basilares-do-direito-do-trabalho>>. Acesso em 09/08/2018.

SARAIVA, Renato, Rafael Tonassi Souto. *Direito do Trabalho Concursos Públicos-2-0.ª edição*. Revista, atualizada e ampliada. Salvador BA: Ed: Juspodivm,2018

TEIXEIRA, Érica Fernandes et al. *Afrontas ao pacto constitucional: o trabalho intermitente regulamentado e a flagrante afronta aos direitos trabalhistas no Brasil*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, Brasília, DF, v. 21, n. 2, p. 31-42, nov. 2017. Disponível em < <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/1939/125411> >. Acesso em 02/03/2018

TRABALHO-E-PREVIDENCIA/560729-proposta-revoga-trabalho-intermitente-
autorizado-na-reforma-trabalhista. Disponível em
<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2167613>
3 acesso em 28/08/2018.

TRINDADE, Rodrigo. *Reforma trabalhista – 10 novos princípios do direito empresarial e do trabalho*. Disponível em
<http://www.amatra4.org.br/79ncategorised/1249-reforma-trabalhista-10-novos-principios-do-direito-empresarial-do-trabalho>>. Acesso em 03/03/2018.