UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA - UFPB
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS - CCJ
COORDENAÇÃO DO CURSO DE DIREITO - CAMPUS JOÃO PESSOA
COORDENAÇÃO DE MONOGRAFIA

BRUNA ALVES DE MORAIS

A FACILITAÇÃO DO *DUMPING* SOCIAL NOS CONTRATOS INTERMITENTES À LUZ DA REFORMA TRABALHISTA

JOÃO PESSOA
2024

BRUNA ALVES DE MORAIS

A FACILITAÇÃO DO *DUMPING* SOCIAL NOS CONTRATOS INTERMITENTES À LUZ DA REFORMA TRABALHISTA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito de João Pessoa do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Julian Nogueira de Queiroz

JOÃO PESSOA

2024

Catalogação na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

M827f Morais, Bruna Alves de.
A facilitação do dumping social nos contratos intermitentes à luz da reforma trabalhista / Bruna Alves de Morais. - João Pessoa, 2024.
94 f.

Orientação: Julian Nogueira De Queiroz.
TCC (Graduação) - UFPB/CCJ.

1. Dumping social, Contrato de trabalho intermitente. I. Queiroz, Julian Nogueira. II. Título.

UFPB/CCJ CDU 34:331

Elaborado por GRACINEIDE SANTOS DA SILVA - CRB-1836

BRUNA ALVES DE MORAIS

A FACILITAÇÃO DO *DUMPING* SOCIAL NOS CONTRATOS INTERMITENTES À LUZ DA REFORMA TRABALHISTA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito de João Pessoa do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Julian Nogueira de Queiroz

DATA DA APROVAÇÃO: 21 DE OUTUBRO DE 2024

BANCA EXAMINADORA:

Prof. JULIAN NOGUEIRA DE QUEIROZ
(ORIENTADOR)

Prof.ª LENILMA CRISTINA SENNA DE FIGUEIREDO MEIRELLES
(AVALIADORA)

Prof.ª PAULLA CHRISTIANNE DA COSTA NEWTON
(AVALIADORA)

Dedico este trabalho a três mulheres especiais que sempre estiveram ao meu lado em todos os momentos: à minha mãe Josenilda, pelo amor incondicional, pela força e por acreditar em mim, mesmo quando eu duvidava; à minha irmã Fernanda, por ser meu porto seguro e por cada palavra de incentivo que me fez seguir em frente; e à minha namorada Hortência, pelo carinho, pela paciência e por ser minha companheira nesta jornada, dividindo sonhos e desafios. A vocês, meu mais sincero amor e gratidão.

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao meu orientador, Julian Queiroz, por ter sido um guia incansável nesta jornada. Sua sabedoria, paciência e dedicação fizeram toda a diferença em cada etapa deste trabalho. Obrigado por acreditar no meu potencial e por me ensinar a enfrentar os desafios com confiança e perseverança.

Aos meus amigos de faculdade, Arthur, João Victor, Luana, Gabriela, Rayssa, Williana, Ana Maria, Iandra e Vivian, minha eterna gratidão. Com vocês, dividi risadas, aprendizados e momentos inesquecíveis que deram sentido a cada dia desta caminhada. Vocês foram a força nos dias difíceis e a alegria nos dias felizes, tornando essa trajetória muito mais leve e especial. Obrigado por cada momento compartilhado e pela amizade que sei que levaremos para sempre.

E às minhas amigas do trabalho, Mylena, Camilla e Ilanna, agradeço por todo o apoio e incentivo. Mesmo nos momentos mais desafiadores vocês sempre estiveram ao meu lado, oferecendo palavras de carinho e compreensão, o que fez toda a diferença para que eu pudesse seguir em frente. Obrigado por serem um pilar de amizade e por compartilharem comigo essa fase tão importante.

RESUMO

A presente monografia investiga a facilitação do *dumping* social nos contratos de trabalho intermitentes à luz da Reforma Trabalhista de 2017, buscando compreender como a flexibilização das relações de trabalho, sobretudo no que se refere ao contrato intermitente, pode contribuir para a prática do dumping social e para a precarização das condições de trabalho no Brasil. A pesquisa utiliza a metodologia de revisão bibliográfica, analisando textos de autores reconhecidos no campo do Direito do Trabalho, da sociologia do trabalho, e da economia, além de legislação e jurisprudência relevante para o tema. Os resultados da pesquisa apontam que o contrato de trabalho intermitente facilita a prática do *dumping* social por meio da desregulamentação de diversos direitos trabalhistas, como a jornada de trabalho, o salário mínimo e o intervalo intrajornada. A flexibilização das normas trabalhistas permite que as empresas reduzam seus custos com mão de obra e concorram de forma desleal com empresas que cumprem a legislação trabalhista de forma integral. A pesquisa conclui que o contrato de trabalho intermitente, tal como está regulamentado no Brasil, representa uma ameaça à dignidade e à segurança dos trabalhadores, facilitando a exploração da mão de obra e contribuindo para a precarização das relações de trabalho. O trabalho aponta para a necessidade de uma reavaliação crítica desse tipo de contrato e de uma regulamentação mais rigorosa que garanta a dignidade e a segurança dos trabalhadores.

Palavras-chave: *Dumping* social, Contrato de trabalho intermitente, Reforma Trabalhista de 2017, Flexibilização do trabalho, Precarização do trabalho, Vulnerabilidade do trabalhador, Dignidade do trabalho.

ABSTRACT

This monograph investigates the facilitation of social *dumping* in intermittent work contracts in light of the 2017 Labor Reform, seeking to understand how the flexibility of labor relations, especially with regard to intermittent contracts, can contribute to the practice of social *dumping* and the precarization of working conditions in Brazil. The research uses the methodology of literature review, analyzing texts by renowned authors in the field of Labor Law, sociology of labor, and economics, as well as relevant legislation and jurisprudence on the subject. The research results show that the intermittent work contract facilitates the practice of social *dumping* through the deregulation of various labor rights, such as working hours, the minimum wage, and intra-shift intervals. The flexibility of labor laws allows companies to reduce their labor costs and compete unfairly with companies that comply with labor legislation in its entirety. The research concludes that the intermittent work contract, as it is currently regulated in Brazil, poses a threat to the dignity and safety of workers, facilitating the exploitation of labor and contributing to the precarization of labor relations. The work points to the need for a critical reassessment of this type of contract and for a more stringent regulation that guarantees the dignity and safety of workers.

Key-words: Social *dumping*, Intermittent employment contract, Labor Reform of 2017, Flexibility of work, Precariousness of work, Vulnerability of the worker, Dignity of work.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO **9**
2 BREVE ESBOÇO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL **12**
3 A FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS **22**
3.1 As alterações precarizantes da CLT na Reforma Trabalhista **24**
3.1.1. Teletrabalho **28**
3.1.2. Intervalos intrajornada **32**
3.1.3. Prevalência do negociado sobre o legislado **36**
3.1.4. Contrato intermitente **40**
3.1.4.1. Conceito e requisitos legais **41**
3.1.4.2 Da convocação para prestação de serviços **42**
3.1.4.3. Das sanções por descumprimento **43**
3.1.4.4. Do período de inatividade **43**
3.1.4.5. Forma de pagamento **45**
3.1.4.6. Das férias **47**
3.1.4.7 Das contribuições previdenciárias e do FGTS **48**
3.1.4.8. Da cessação do contrato de trabalho intermitente **50**
4 O CONTRATO INTERMITENTE NO DIREITO BRASILEIRO E SUAS IMPLICAÇÕES SOCIOECONÔMICAS **51**
4.1. A jornada e o salário mínimo **53**
4.2 A não intermitência da atividade **62**
4.3 A multa e o limite do poder disciplinar **63**
4.4 Perfil do possível trabalhador intermitente **65**
4.5 Contrato Intermitente em debate: Ações Direta de Inconstitucionalidade que tramitam perante o STF **69**
5 CONTRATO INTERMITENTE E SUAS IMPLICAÇÕES NO *DUMPING* SOCIAL **72**
5.1 Conceito de *dumping* social **73**
5.2 Competência e Legitimidade para o combate ao *dumping* social **76**
5.3 Desdobramentos do *dumping* social nos contratos intermitentes **81**
6 CONCLUSÃO **87**
REFERÊNCIAS **90**

1. INTRODUÇÃO

A Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, trouxe mudanças significativas ao Direito do Trabalho no Brasil, com o objetivo de modernizar as relações laborais e aumentar a flexibilidade no mercado. Entre as principais alterações, destaca-se a introdução do contrato de trabalho intermitente, que permite a prestação de serviços de forma não contínua, alternando períodos de atividade e inatividade conforme a demanda do empregador. Essa nova modalidade rompe com o modelo tradicional de vínculo empregatício, marcado pela previsibilidade da jornada de trabalho e pela segurança na remuneração do trabalhador.

No contexto de instabilidade econômica e de ampliação das práticas neoliberais, a Reforma Trabalhista tinha como objetivo incentivar a formalização de vínculos de trabalho e reduzir os índices de desemprego. Entretanto, as mudanças legislativas suscitaram debates acalorados sobre a precarização das condições de trabalho e a fragilização dos direitos sociais historicamente conquistados.

A introdução do contrato intermitente, em particular, levantou questionamentos quanto à possibilidade de favorecer o chamado *dumping* social — prática caracterizada pela redução de custos trabalhistas através da exploração de condições laborais degradantes, que desrespeitam as garantias mínimas dos trabalhadores — pois ao permitir que a remuneração seja calculada apenas pelas horas efetivamente trabalhadas e ao desconsiderar o período de inatividade, o contrato intermitente coloca os trabalhadores em situação de extrema vulnerabilidade, expondo-os a incertezas quanto à renda mensal e aos direitos sociais, como férias, 13º salário e recolhimento previdenciário.

O princípio da vedação ao retrocesso social, consagrado no ordenamento jurídico brasileiro, defende que direitos sociais não devem ser reduzidos ou eliminados sem uma justificativa proporcional e adequada. Contudo, com a Reforma Trabalhista e a ampliação das possibilidades de flexibilização, surgem preocupações sobre a preservação do patamar civilizatório conquistado com a Constituição de 1988.

A substituição de empregos estáveis por formas de contratação mais precárias, como o trabalho intermitente, desafia os alicerces do Direito do Trabalho, cujo objetivo primordial é equilibrar a relação entre capital e trabalho, garantindo condições mínimas de dignidade ao trabalhador. Nesse sentido, a reforma de 2017, ao priorizar uma maior flexibilização em nome da competitividade, pode ser vista como uma ameaça à manutenção desses direitos.

Assim, o presente trabalho busca investigar se há a facilitação do *dumping* social nos contratos de trabalho intermitentes inseridos pela Reforma Trabalhista de 2017, buscando compreender como a flexibilização das relações de trabalho, sobretudo no que se refere ao contrato intermitente, pode contribuir para a prática do *dumping* social e para a precarização das condições de trabalho no Brasil.

Os objetivos da pesquisa são: investigar as mudanças introduzidas pela reforma trabalhista brasileira de 2017 no que diz respeito ao contrato intermitente e suas implicações para as relações de trabalho; identificar os mecanismos através dos quais a flexibilização das leis trabalhistas podem propiciar a ocorrência do *dumping* social no contexto do contrato intermitente; analisar estudos de caso que evidenciem situações de *dumping* social em contratos intermitentes após a implementação da Reforma Trabalhista e avaliar os impactos do *dumping* social nos contratos intermitentes no que tange aos direitos e condições de trabalho dos empregados, incluindo aspectos como remuneração, jornada de trabalho e proteção social.

A pesquisa utiliza a metodologia de revisão bibliográfica, analisando textos de autores reconhecidos no campo do Direito do Trabalho, da sociologia do trabalho, e da economia, além de legislação e jurisprudência relevante para o tema.

A monografia se estrutura em seis capítulos: o primeiro capítulo apresenta a introdução, delimitando o tema da pesquisa, o problema, os objetivos e a justificativa, além de descrever a metodologia utilizada; o segundo capítulo aborda o breve histórico do Direito do Trabalho no Brasil, contextualizando as mudanças ocorridas desde a extinção da escravatura até a promulgação da Constituição de 1988; o terceiro capítulo analisa as alterações precarizantes da Consolidação das

Leis do Trabalho (CLT) trazidas pela Reforma Trabalhista de 2017, com foco nos seguintes aspectos: teletrabalho, intervalos intrajornada, prevalência do negociado sobre o legislado e o contrato intermitente. O quarto capítulo examina o contrato intermitente no Direito Brasileiro, explorando suas implicações socioeconômicas e abordando temas como a jornada de trabalho, o salário mínimo, a descontinuidade da atividade, as penalidades aplicáveis e os limites do poder disciplinar, além do perfil típico do trabalhador intermitente. No quinto capítulo, investiga-se a relação entre o contrato intermitente e o *dumping* social, com foco no conceito dessa prática, na competência e legitimidade para seu combate e nos efeitos do *dumping* social sobre os contratos intermitentes. Por fim, o sexto capítulo apresenta as conclusões da pesquisa, sintetizando os principais resultados e as discussões desenvolvidas ao longo do estudo.

Ao abordar as transformações introduzidas pela Reforma Trabalhista de 2017, esta monografia busca fornecer uma análise crítica das novas dinâmicas de contratação, especialmente no que diz respeito ao contrato intermitente. A pesquisa pretende, assim, aprofundar a discussão sobre os desafios e as oportunidades dessa modalidade de trabalho, contribuindo para o entendimento de seus impactos nas relações laborais e nos direitos dos trabalhadores. Dessa forma, espera-se que este estudo estimule reflexões sobre possíveis caminhos para uma regulamentação que preserve a dignidade do trabalho e assegure condições justas, em meio às crescentes flexibilizações do mercado.

2. BREVE ESBOÇO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

O direito, seja qual for o ramo que se estude, é o resultado da evolução e da cultura de um povo, sendo moldado e transformado por diversos fatores, como os sociais, políticos e econômicos. (FREDIANI, 2011).

De acordo com Maurício Godinho Delgado (2020), em um país de formação colonial e economia predominantemente agrícola, como o Brasil até o final do século XIX, cujo sistema econômico era baseado na escravidão, não se poderia cogitar a existência do Direito do Trabalho antes de serem consolidadas as condições socioeconômicas mínimas para o surgimento da relação de emprego, que é a base desse ramo jurídico.

Sendo o trabalho livre um pressuposto histórico-material para o surgimento do trabalho subordinado, não haveria como existir um ramo jurídico regulamentador da relação de emprego sem que o referido pressuposto fosse estruturalmente viável na sociedade[1].

Nesse sentido, apenas será considerada na presente pesquisa a consolidação histórica do Direito do Trabalho no Brasil, a contar da extinção da escravatura no ano de 1888.

Embora não possua caráter justrabalhista, um importante marco precursor do Direito do Trabalho no Brasil verificou-se pela promulgação da Lei Áurea, que ao abolir a escravidão, abriu caminhos para o desenvolvimento de novas formas de utilização da força de trabalho e consequentemente, para o surgimento das relações de emprego (DELGADO, 2020).

De acordo com Nascimento e Nascimento (2015), a formação do Direito do Trabalho no Brasil foi influenciada tanto por fatores internos quanto externos. Entre os fatores externos, destacam-se as mudanças que ocorreram na Europa, o desenvolvimento crescente de legislações de proteção ao trabalhador, o compromisso internacional assumido pelo Brasil ao ingressar na Organização

[1] Não pretende-se afirmar que, antes de 1888, não houvesse qualquer experiência de relação de emprego no Brasil. O ponto é reconhecer que, naquele período, não existiam condições suficientes para o desenvolvimento do Direito do Trabalho como um ramo jurídico autônomo.

Internacional do Trabalho (OIT) e mais recentemente a crise econômica global de 2008[2]. Já entre os fatores internos mais relevantes está o movimento operário, marcado por greves no final do século XIX e início do século XX e pela participação de imigrantes de ideologia anarquista; o crescimento industrial impulsionado pela Primeira Guerra Mundial, que ampliou o número de fábricas e trabalhadores; a política trabalhista implementada por Getúlio Vargas a partir de 1930; e, finalmente, a Constituição de 1988. (NASCIMENTO E NASCIMENTO, 2015).

Entre os autores mencionados, tanto Nascimento e Nascimento (2015) quanto Delgado (2020) abordam a formação do Direito do Trabalho no Brasil, porém com enfoques distintos. Enquanto os primeiros ressaltam a influência de fatores internos e externos, Delgado (2020) adota uma abordagem cronológica para explicar a evolução desse ramo jurídico, o que oferece uma visão mais estruturada dos períodos de desenvolvimento.

Neste sentido, Delgado (2020) identifica três períodos principais na história do Direito do Trabalho no Brasil. O primeiro, ocorrido entre 1888 e 1930, é denominado de “manifestações incipientes ou esparsas” e se caracteriza pela ausência de um movimento operário coeso e bem organizado.

Nesse período, surgem normas trabalhistas de forma dispersa, que oferecem poucas e limitadas garantias aos trabalhadores. A atuação dos sindicatos era incipiente e a capacidade de mobilização e pressão dos trabalhadores era reduzida, o que dificultava conquistas significativas.

Durante essa fase, a ausência de um movimento coletivo forte entre os trabalhadores coincidia com uma falta de empenho legislativo por parte do Estado

[2] A crise econômica global de 2008 foi um colapso generalizado dos mercados financeiros, desencadeado por uma bolha imobiliária nos Estados Unidos. O problema começou com a concessão de empréstimos imobiliários de alto risco (subprime) a pessoas com baixo crédito, que, em grande parte, não conseguiam pagar suas dívidas. A crise se intensificou quando esses empréstimos foram transformados em títulos de crédito, que foram vendidos para investidores em todo o mundo. Com o estouro da bolha imobiliária e a inadimplência em massa, o valor dos títulos de crédito desabou, provocando um efeito dominó nos mercados financeiros. Bancos e instituições financeiras foram à beira da falência, levando a um congelamento do crédito global. O governo americano e outros países tiveram que intervir para salvar bancos e instituições financeiras, injetando bilhões de dólares na economia. A crise levou a uma recessão global, com perda de empregos, redução da atividade econômica e aumento da pobreza.

em relação às questões sociais e trabalhistas. À época da fase das manifestações incipientes ou esparsas, prepondera no Estado brasileiro uma concepção liberal não intervencionista clássica, que limita a atuação normativa externa no mercado de trabalho. Neste contexto, a legislação era esparsa e não seguia uma linha de desenvolvimento contínuo, refletindo a baixa prioridade dada pelo Estado às demandas dos trabalhadores.

No entanto, apesar da fragilidade da organização sindical nesse período, Delgado destaca que alguns instrumentos normativos promulgados nesse intervalo foram essenciais para o futuro desenvolvimento do sindicalismo no Brasil (DELGADO, 2020).

O Decreto nº 1.162 de 1890 é um exemplo importante de norma que impactou o surgimento do movimento sindical no Brasil, pois modificou os artigos do antigo "Código Criminal" que criminalizavam a greve, restringindo sua tipificação como crime apenas às greves que envolvessem ameaça, coerção ou violência. Outros decretos relevantes, nesse contexto, foram o Decreto nº 979 de 1903 e o Decreto nº 1.637 de 1907, que permitiram a criação de sindicatos, voltados para a defesa dos interesses de trabalhadores rurais e urbanos, respectivamente (D'AMORIM, 2018).

Neste contexto, leciona Delgado (2020):

> Ilustrativamente, pode-se citar a seguinte legislação: Decreto n. 439, de 31.5.1890, estabelecendo as "bases para organização da assistência à infância desvalida"; Decreto n. 843, de 11.10.1890, concedendo vantagens ao "Banco dos Operários", Decreto n. 1.313, de 17.1.91, regulamentando o trabalho do menor. **Nesse primeiro conjunto destaca-se, ainda, o Decreto n. 1.162, de 12.12.1890, que derrogou a tipificação da greve como ilícito penal, mantendo como crime apenas os atos de violência praticados no desenrolar do movimento** (...) Já transposto o século XIX, surge o Decreto Legislativo n. 1.150, de 5.1.1904, concedendo facilidades para o pagamento de dívidas de trabalhadores rurais, benefício posteriormente estendido aos trabalhadores urbanos (Decreto Legislativo n. 1.607, de 29.12.1906). **O Decreto Legislativo n. 1.637, de 5.1.1907, por sua vez, facultava a criação de sindicatos profissionais e sociedades cooperativas** (Delgado, 2020, p. 130).

O segundo período, denominado "fase da institucionalização do Direito do Trabalho", teve início em 1930 com a criação do Ministério do Trabalho e consolidou-se em 1943 com a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho

(CLT), que permanece até hoje como o principal conjunto normativo desse ramo jurídico.

O Estado intervencionista consolidado nesse período ampliou sua atuação para a chamada “questão social”. Nesse campo, adotou um conjunto de ações diversificadas, mas claramente interligadas: por um lado, exerceu rígida repressão sobre quaisquer manifestações autônomas do movimento operário; por outro, implementou uma legislação detalhada estabelecendo um novo e amplo modelo de organização do sistema trabalhista, mantendo-o sob controle direto do Estado.

Assim, o modelo justrabalhista[3] mencionado foi formando-se a partir de políticas integradas, administrativamente dirigidas em variadas áreas.

Nessa toada, a primeira área abrangida pela ação governamental foi a própria administração federal, com o objetivo de coordenar as ações institucionais que seriam implementadas nos anos seguintes. Nesse contexto, criou-se o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio por meio do Decreto n. 19.443 de 26 de novembro de 1930.

A área sindical também foi alvo imediato de regulamentação federal. O Decreto n. 19.770 de 19 de março de 1931, estabeleceu uma estrutura sindical oficial, baseada no conceito de sindicato único — embora não obrigatório —, submetido ao reconhecimento estatal e visto como colaborador do governo.

Destaca-se que entre 1934 e 1935, houve um breve interregno em que a Constituição de 1934 conferiu maior liberdade e autonomia aos sindicatos. No entanto, o governo federal rapidamente reassumiu o controle pleno sobre as questões trabalhistas com a decretação do estado de sítio em 1935, voltado especialmente contra lideranças políticas e sindicais opositoras à administração.

Mais tarde, com o estabelecimento do regime militar em 1937, o governo eliminou qualquer foco de resistência à sua estratégia política e jurídica, consolidando o modelo trabalhista iniciado logo após a Revolução de 1930. Esse

[3] Para Delgado (2020), o modelo justrabalhista é aquele que reconhece e reitera o caráter protetivo, imperativo e social do Direito do Trabalho, posicionando-o como um campo jurídico destinado à promoção da justiça social e à proteção dos trabalhadores em uma relação assimétrica com o capital.

modelo garantiu que o Estado mantivesse controle rígido sobre as relações de trabalho, limitando a autonomia sindical e estabelecendo uma estrutura trabalhista centralizada.

Assim, após o interregno proporcionado pela Constituição de 1934, o modelo sindical corporativista foi aprofundado com a Carta de 1937 e o Decreto n. 1.402 de 5 de julho de 1939. Nessa fase, ficou explicitamente estabelecido o que já era prática desde 1935: a impossibilidade de coexistência de outros sindicatos fora do sistema sindical oficial.

Uma terceira área de desenvolvimento da política trabalhista foi a criação de um sistema de resolução judicial de conflitos trabalhistas. Inicialmente, isso ocorreu com a criação das Comissões Mistas de Conciliação e Julgamento através do Decreto n. 21.396 de 21 de março de 1932, no qual apenas trabalhadores vinculados ao sindicalismo oficial poderiam ajuizar demandas (conforme Decreto n. 22.132, de 25 de novembro de 1932).

A Constituição de 1937, ao referir-se à criação de uma "Justiça do Trabalho", proporcionou ainda um impulso significativo para o desenvolvimento e aperfeiçoamento desse sistema especializado. Essa menção constitucional foi crucial para elevar o *status* institucional da Justiça do Trabalho, conferindo-lhe maior legitimidade e estruturação jurídica no ordenamento brasileiro.

O processo de regulamentação formalizou-se com a promulgação do Decreto-lei n. 1.237 em 1º de maio de 1939, que estabeleceu as bases legais para o seu funcionamento. A Justiça do Trabalho passou, então, a atuar oficialmente a partir de 1º de maio de 1941, marcando o início de sua intervenção efetiva nas relações trabalhistas, com o objetivo de mediar e julgar conflitos entre empregadores e trabalhadores, garantindo um sistema de resolução de disputas com maior amparo legal e institucional.

Após 1930, o sistema previdenciário, também de caráter corporativo e vinculado aos sindicatos oficiais e às áreas profissionais, começou a ser estruturado de maneira semelhante às demais instituições do modelo trabalhista. A estruturação ocorreu, nesse caso, através da ampliação e reformulação das antigas Caixas de

Aposentadoria e Pensões, que haviam sido criadas anteriormente e até então eram organizadas essencialmente pelas empresas.

Assim, o modelo justrabalhista estruturado ao longo dos anos foi posteriormente consolidado em um único conjunto normativo: a Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943), a qual foi instituída com o propósito de unificar e sistematizar em um único corpo normativo as diversas disposições legais que se encontravam dispersas, consolidando sua aplicação e conferindo maior robustez à proteção do trabalhador, vez que até aquele momento, a prática jurídica ainda não havia reconhecido plenamente os direitos dos empregados.

Embora tenha enfrentado desafios significativos em sua concepção, gradualmente a relação entre empregadores e empregados foi se fortalecendo. Com o tempo, esse cenário evoluiu, ampliando a concessão de direitos a um número crescente de trabalhadores, incluindo vigilantes, trabalhadores temporários, domésticos e rurais. Como leciona Vólia Bomfim Cassar (CASSAR, 2018):

> "(...) Entre 1949 e 1964, o mercado interno ampliou-se, crescendo consideravelmente o número de assalariados, já que a produção industrial Brasileira multiplicou-se três vezes e meia. A sistematização e consolidação das leis num único texto (CLT) integrou os trabalhadores no círculo de direitos mínimos e fundamentais para uma sobrevivência digna. Além disso, proporcionou o conhecimento global dos direitos trabalhistas por todos os interessados, principalmente empregados e empregadores. 1 –Foram compiladas normas de proteção individual do trabalhador com pequenas alterações, adaptações e ajustes legislativos, copiadas ou inspiradas na Encíclica Rerum Novarum e convenções da OIT; decretos legislativos publicados entre 1930 e 1934; leis publicadas entre 1934 a 1937 e decretos leis de 1937 até 1942; 2 –Sem qualquer alteração, algumas normas simplesmente foram transpostas para a CLT, como os decretos-leis e regulamentos de 1939 e 1942 concernentes à Justiça do Trabalho e à organização sindical; 3 –Algumas normas foram complementadas, atualizadas ou generalizadas como as referentes à medicina e à segurança do trabalho, convenção coletiva do trabalho, inspeção do trabalho e processo administrativo; 4 –Por último, foram elaboradas outras normas que eram necessárias para sistematização e exequibilidade da CLT como: Título I, referente à introdução; Capítulos I, II, III e IV do Título IV, referentes ao contrato de trabalho, remuneração, alteração, suspensão e interrupção. Em virtude disto, as normas posteriores, referentes aos Capítulos V a VIII, do mesmo título, foram adaptadas". (Cassar, 2018, p. 19-20).

Assim, apenas após a promulgação da CLT e a subsequente unificação dos diversos institutos outrora dispersos, as garantias inerentes ao direito do trabalho passaram a ser efetivamente aplicadas a uma parcela mais ampla de indivíduos.

No entanto, a partir do final da década de 1970, a ascensão do neoliberalismo como uma força global, começa a ter impactos profundos nas relações de trabalho e na própria estrutura do Direito do Trabalho, gerando uma nova onda de desregulamentação e flexibilização das normas trabalhistas.

O neoliberalismo se estabelece como uma teoria e prática econômica que, a partir do final do século XX, passou a dominar o cenário ocidental, mantendo-se influente até hoje. Suas bases residem na valorização do empreendedorismo individual, sustentado por um ambiente que prioriza a proteção da propriedade privada, a liberdade dos mercados e do comércio. Nesse modelo, a atuação do Estado é deliberadamente limitada, sendo direcionada para garantir o funcionamento eficiente dos mercados, assegurar a estabilidade jurídica e prover a defesa militar (OLIVEIRA, 2023).

O pensamento neoliberal teve suas origens nas ideias de economistas, filósofos e historiadores liderados por Friedrich Von Hayek, que em 1947, fundaram a Sociedade Mont Pèlerin. Este grupo acreditava que a liberdade econômica e a competição de mercado eram as principais forças impulsionadoras do desenvolvimento e da prosperidade, além de defenderem a propriedade privada como um pilar fundamental. Embora inicialmente marginalizadas no período pós-guerra, essas ideias ressurgiram com força no final da década de 1970, tornando-se o paradigma dominante nas políticas econômicas dos Estados Unidos e da Inglaterra. A partir desse ponto, o ideário neoliberal expandiu-se globalmente, configurando um novo consenso global que redesenhou as economias em prol de um mercado mais liberal e menos regulado, alinhado aos interesses das elites econômicas (OLIVEIRA, 2023).

Em suma, a referida fase é caracterizada por profundas transformações no Direito do Trabalho, sobretudo em seu âmbito coletivo, sofridas durante o governo

de Getúlio Vargas e que se perpetuaram, em sua maioria, até a proclamação da Constituição Federal de 1988.

O terceiro período analisado por Delgado (2020) tem início com a promulgação da Constituição de 1988, que marcou a transição democrática do direito do trabalho no Brasil. Durante essa fase, o modelo justrabalhista predominante passou a ser amplamente questionado, especialmente nas discussões neoliberalistas mencionadas anteriormente, que antecederam a elaboração da nova constituição.

A Constituição de 1988 trouxe consigo uma série de avanços no campo dos direitos sociais, beneficiando tanto trabalhadores urbanos quanto rurais. Entre os principais destaques estão a extensão do FGTS aos trabalhadores rurais, a fixação de um salário mínimo com abrangência nacional, a criação de pisos salariais, a redução da jornada de trabalho semanal de 48 para 44 horas e a ampliação do direito às férias, com a garantia de um adicional de 1/3 sobre a remuneração.

Por outro lado, a Constituição Federal de 1988 estabeleceu importantes reconhecimentos e incentivos para a negociação coletiva no âmbito trabalhista, destacando a atuação das entidades sindicais (art. 7º, VI, XIII, XIV e XXVI; art. 8º, III e VI). Esse fortalecimento das negociações coletivas foi fundamental para a proteção dos direitos dos trabalhadores.

Além disso, houve uma expansão significativa da Justiça do Trabalho em todo o Brasil, tanto em primeira instância quanto nos tribunais regionais. Essa expansão não apenas aumentou o acesso à Justiça, mas também conferiu um novo perfil ao Ministério Público do Trabalho (MPT), dotando-o de estruturas, garantias e atribuições ampliadas.

Com isso, o Ministério Público tornou-se um órgão essencial, atuando tanto na esfera judicial quanto na extrajudicial, além de desempenhar a função de interveniente nos processos (art. 127, caput; art. 129, II, III e IX).

A Constituição também incentivou a utilização de ações coletivas no campo trabalhista, permitindo que sindicatos pudessem atuar em substituição processual

(art. 8º, III) e que o Ministério Público do Trabalho pudesse se envolver em ações coletivas para proteger os interesses dos trabalhadores (art. 127, caput; art. 129, II, III e IV).

As referidas mudanças no sistema judicial, as quais abrangeram tanto a Justiça do Trabalho quanto o Ministério Público do Trabalho, acabaram criando as condições necessárias para que, posteriormente, se buscasse a verdadeira efetividade dos direitos trabalhistas em todo o país. Essa busca pela efetividade se tornou um pilar fundamental para a promoção da justiça social e para a proteção dos direitos dos trabalhadores no Brasil.

Deste modo, as mudanças trazidas pelo texto magno representaram importantes conquistas para a classe trabalhadora, consolidando direitos fundamentais e garantindo maior proteção aos trabalhadores no âmbito constitucional.

No entanto, é importante destacar que a transição democrática do Direito do Trabalho — que começou em outubro de 1988 — enfrentou logo após a promulgação da Constituição uma grave crise cultural no Brasil, resultado do neoliberalismo que predominou no Ocidente.

Essa crise, influenciada por correntes político-ideológicas[4] do capitalismo desenvolvido, apontava para a desarticulação do ramo jurídico trabalhista, vislumbrando promover a desregulamentação e a flexibilização de normas, em contraste com a transição democrática proposta pela Constituição.

4

De acordo com Maurício Godinho Delgado (2020), a referida vertente ideológica promovia uma desregulamentação intensa das relações econômicas e sociais, incluindo as do Direito do Trabalho. Segundo essa perspectiva, era necessário desenvolver mecanismos que favorecessem a desconstrução ou flexibilização das normas jurídicas existentes. Essa abordagem visava permitir uma maior liberdade nas relações laborais, com o argumento de que menos regulamentação traria benefícios como maior eficiência e competitividade para as empresas. A proposta de flexibilização, no entanto, levantava preocupações sobre a proteção dos direitos dos trabalhadores, uma vez que a redução de regulamentações poderia resultar em precarização das condições de trabalho. Assim, o debate sobre essa ideologia não se restringia apenas a questões econômicas, mas também envolvia aspectos sociais e éticos, refletindo a tensão entre a busca por liberdade econômica e a necessidade de garantir direitos fundamentais aos trabalhadores. Em última análise, essa tendência procurava redefinir o papel do Estado na regulação do trabalho, propondo uma reavaliação dos mecanismos de proteção existentes.

Nesse período, políticas públicas com forte viés antissocial foram adotadas, destacando-se a reforma trabalhista introduzida pela Lei nº 13.467/2017. A partir dessa reforma, novas medidas que desregulamentam e flexibilizam direitos e prerrogativas dos trabalhadores e dos sindicatos foram implementadas, causando um impacto significativo nos direitos individuais e sociais dos trabalhadores, além de enfraquecer o movimento sindical no Brasil.

Ante o exposto, é motivo de considerável perplexidade o surgimento de legislação que provoca substancial impacto sobre as normas trabalhistas e jurisprudência laboral, sem a devida cautela em assegurar a manutenção do patamar civilizatório conquistado (LAUFFER E ANGUINONI, 2019).

A barreira, no entanto, pode ser encontrada no princípio da vedação ao retrocesso. Segundo Canotilho e Vital Moreira, citados por Sarlet (2018), tal princípio estabelece que a proibição do retrocesso pode ser interpretada como:

> [...] uma das consequências da perspectiva jurídico subjetiva dos direitos fundamentais sociais na sua dimensão prestacional, que, nesse contexto, assumem a condição de verdadeiros direitos de defesa contra medidas de cunho retrocessivo, que tenham por objeto a sua destruição ou redução (CANOTILHO; MOREIRA apud SARLET, 2018, p. 459)

Em outras palavras, o referido princípio atua como um mecanismo de proteção para evitar que retrocessos em conquistas sociais prejudiquem os trabalhadores, assegurando que direitos fundamentais, uma vez implementados, não sejam desconsiderados ou fragilizados, a menos que haja uma ponderação rigorosa e uma justificativa robusta para tanto.

É de suma importância destacar que o princípio da vedação ao retrocesso, deve ser orientado pelos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade. Não se trata, pois, de uma vedação absoluta a toda e qualquer legislação que interfira nos direitos sociais, mas sim da imposição de um rigoroso filtro constitucional sobre atos legislativos que, ao ostentarem caráter retroativo, coloquem em risco conquistas sociais duramente obtidas. Nesse sentido, faz-se necessário aplicar o chamado "efeito *cliquet*"[5], pelo qual avanços sociais não podem ser revertidos sem uma

[5] Nas palavras de George Marmelstein, os franceses chamam esse fenômeno de ‘efeito cliquet’ (effet cliquet), em alusão a uma técnica de engenharia mecânica que impede a reversão de um processo, uma vez ultrapassado um determinado estágio, simbolizado por um som de ‘clic’. É como uma chave

justificativa constitucionalmente sólida e proporcional ao impacto que causam (LAUFFER E ANGUINONI, 2019).

Esse entendimento se torna ainda mais crucial quando confrontamos a realidade jurídica pós-Reforma Trabalhista de 2017, cujas alterações profundas no arcabouço normativo trabalhista suscitaram justamente preocupações relacionadas à possibilidade de retrocesso social.

Afinal, não se pode esperar menos de uma nação que pretende se organizar sob o manto de uma Constituição verdadeiramente normativa, que almeja concretizar, para todos os cidadãos em seu território, os ideais de uma sociedade livre, justa e solidária, conforme prometido pelo constituinte de 1988. Ainda que se reconheça a dificuldade de implementar plenamente todos os direitos sociais, o princípio da vedação ao retrocesso emerge como uma ferramenta essencial na salvaguarda dessas conquistas, sob pena de que os avanços, ainda que modestos, já alcançados em matéria de direitos sociais, venham a se dissipar pelas mãos da própria sociedade (LAUFFER E ANGUINONI, 2019).

3. A FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS

Nesse cenário de constante mudança, sob a égide da transformação permanente, a Ciência Jurídica também não permaneceu imóvel. O Direito, como parte integrante da sociedade e responsável por regular suas relações, acompanha esse dinamismo contínuo, o que exige atualizações e adaptações constantes (SOUZA, 2023).

Ao longo da história, marcada por inúmeras transformações, o desenvolvimento econômico e social sempre manteve uma relação de dependência mútua. Embora à primeira vista possam parecer dimensões separadas, economia e sociedade estão interligadas, influenciando-se reciprocamente. No entanto, essa inter-relação nem sempre acontece de maneira equilibrada, pois a globalização, o

---

fechando uma porta, que impede o retorno através dela (MARMELSTEIN, 2014, p. 279).

avanço tecnológico e as crises econômicas globais têm provocado desequilíbrios significativos entre as esferas econômica e social (SOUZA, 2023).

É nesse contexto de globalização e resposta às crises econômicas que surge o fenômeno da flexibilização das condições de trabalho. Justificada pela necessidade de aumentar a competitividade e criar novos empregos, essa flexibilização visa atender aos interesses do capital, buscando maximizar a produção e os lucros. No entanto, por trás desse discurso, há a diminuição dos direitos trabalhistas, muitas vezes sob o pretexto de modernização ou eficiência.

Nesta conjuntura, leciona Romar (2013):

> [...] a flexibilização é um modelo que tem por objetivo tornar menos rígido o sistema de normas trabalhistas, permitindo a adoção de normas opcionais ou flexíveis de estipulação de condições de trabalho, tanto por intermédio de negociação coletiva como por negociação direta entre empregado e empregador, em detrimento da regulamentação normativa imperativa (Romar, 2013, p. 86).

A flexibilização das normas trabalhistas, no contexto da internacionalização das economias e das respostas às crises econômicas globais, surge como uma reação dos Estados capitalistas às suas dificuldades financeiras, na qual a instabilidade financeira e as pressões econômicas forçam ajustes nas regras que regulam as relações de trabalho, sobretudo nas voltadas à proteção dos direitos sociais e laborais (SOUZA 2023). No entanto, essa flexibilização, que relativiza princípios e normas, traz consigo o risco de redução ou eliminação de direitos, o que compromete a proteção oferecida aos trabalhadores — conforme será destrinchado no subtópico a seguir.

Esse processo, guiado por uma lógica econômica que frequentemente negligencia a dimensão social, reflete um profundo desequilíbrio entre o trabalho e o capital. Conforme destacado por Abramo (2015), a crise global expôs um movimento de desvalorização do trabalho e supervalorização do sistema financeiro, evidenciando que, em momentos de turbulência econômica, o trabalhador é o mais prejudicado (ABRAMO, 2015).

Nesse cenário, o princípio do valor social do trabalho se vê nitidamente enfraquecido, pois a flexibilização, ao permitir ajustes que reduzem direitos em nome da eficiência econômica, acaba por desmantelar conquistas históricas no campo trabalhista, ampliando a vulnerabilidade dos trabalhadores.

As consequências diretas desse movimento são a precarização do trabalho e o enfraquecimento da proteção social, uma vez que as prioridades econômicas são colocadas acima da dignidade e dos direitos dos trabalhadores. Isso revela um contexto em que as necessidades do mercado acabam por eclipsar as garantias mínimas que deveriam proteger aqueles que, justamente, sustentam o sistema produtivo.

3.1 AS ALTERAÇÕES PRECARIZANTES DA CLT NA REFORMA TRABALHISTA

O ano de 2017 se consolidou como um marco importante na história das relações de trabalho e na proteção aos trabalhadores no Brasil.

O cenário socioeconômico e político do país, caracterizado por uma crise econômica prolongada e instabilidade política, criou o ambiente propício para discussões sobre a flexibilização dos direitos trabalhistas. Essas discussões, no entanto, evoluíram de forma acelerada, ignorando princípios fundamentais como a igualdade e a justiça social, que devem nortear uma sociedade democrática.

Nesse contexto, a Reforma Trabalhista foi aprovada sob a justificativa de que constituiria um meio "eficaz" para estimular a criação de empregos e aumentar a competitividade do Brasil no cenário global. A reforma, que foi apresentada por meio do Projeto de Lei da Câmara (PLC) n° 38 de 2017, trouxe alterações significativas nas relações de trabalho, transferindo parte da regulação estatal para negociações diretas entre empregados e empregadores, frequentemente mediadas pelos sindicatos.

No entanto, apesar das promessas de modernização e desenvolvimento econômico, o processo de aprovação da reforma negligenciou o diálogo com os principais interessados: a classe trabalhadora. Sob o pretexto de uma "necessidade urgente de atualizar a legislação trabalhista e gerar empregos" (TEIXEIRA, 2018),

muitas das alterações promovidas acabaram por fragilizar a proteção dos trabalhadores, ao invés de atender às reais necessidades da população, o que acabou reforçando ainda mais o distanciamento entre as reformas propostas e a busca por uma justiça social efetiva.

Nesse contexto de mudanças, em 11 de novembro de 2017, entrou em vigor a Lei nº 13.467/2017, conhecida como a Reforma Trabalhista, que promoveu alterações significativas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promovendo alterações em mais de 100 artigos da CLT.

A Reforma Trabalhista, conduzida por meio de um processo legislativo marcado por intensa controvérsia, gerou uma série de interpretações divergentes no campo jurídico e social. Entre as principais críticas, destacam-se as alegações de violação de direitos trabalhistas, precarização das condições de trabalho, enfraquecimento dos sindicatos e, em última instância, a deterioração das condições de vida e saúde dos trabalhadores (FORTE, 2021), cujos reflexos já são percebidos na saúde dos trabalhadores (sobremaneira o *stress*, o *burnout* e a depressão), com a expectativa de que esses efeitos tornem-se ainda mais evidentes em curto e a médio prazo.

Um dos indicadores desses impactos é o alerta da OMS[6] em 2017, que apontou que 4,4% da população mundial já sofria ou estava prestes a sofrer de depressão, destacando o Brasil como um dos países mais afetados (DE SOUZA, 2017). Esse cenário reflete um mundo do trabalho moldado por políticas econômicas neoliberais, que tem contribuído mais para o adoecimento mental do que para a promoção da saúde (SCHAAPMAN ET AL., 2023), especialmente no Brasil, onde a precarização das condições de trabalho se intensificou após a reforma trabalhista de 2017. Com a reforma, houve um aumento significativo no número de trabalhadores sem registro formal ou em contratos temporários, além da proliferação de modalidades de trabalho em plataformas digitais, que não garantem remuneração

[6] “At a global level, over 300 million people are estimated to suffer from depression, equivalent to 4.4% of the world’s population.” WORLD HEALTH ORGANIZATION. Depression and other common mental disorders. [S. l.], [s. d.]. Disponível em: https://www.who.int/publications/i/item/depression-globalhealth-estimates.

fixa nem um piso mínimo para o valor da hora trabalhada, aprofundando a vulnerabilidade dos trabalhadores (OLIVEIRA, 2024).

Entre as principais mudanças introduzidas, está: **i) a prevalência do negociado sobre o legislado**, o que gerou uma renúncia de direitos historicamente consolidados. Isso se reflete, por exemplo: **ii) na flexibilização dos limites de jornada de trabalho, iii) na descaracterização dos intervalos para alimentação e descanso, e iv) no aumento do risco de não desconexão do trabalhador, especialmente com a expansão do teletrabalho.** Além disso, a reforma tentou flexibilizar direitos importantes, como os das gestantes, ao permitir a possibilidade de trabalho em ambientes insalubres, embora essa medida tenha sido posteriormente mitigada por intervenções judiciais[7].

Consoante resta amplamente conhecido, a limitação da jornada de trabalho tem sido, historicamente, um tema central nas discussões sobre as relações laborais, visando respeitar a dignidade do trabalhador e minimizar os riscos à sua saúde decorrentes de longas e exaustivas jornadas. Assim, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) representou um marco importante ao regulamentar os intervalos intra e interjornadas, tanto de forma geral quanto para grupos específicos de trabalhadores.

Neste sentido, a Constituição Federal de 1988 consolidou avanços importantes, por exemplo, ao estabelecer em seu artigo 7º, a jornada máxima de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais (inciso XIII), a carga horária de seis horas para turnos ininterruptos de revezamento (inciso XIV), o direito ao repouso semanal remunerado (inciso XV) e a concessão de férias remuneradas (inciso XVII) (BRASIL, 1988).

Nesse contexto, a manutenção perpetrada pela Reforma (BRASIL, 2017) para **v) a extensão da jornada de trabalho para doze horas ininterruptas**[8] viola os

[7] Em maio de 2019, o Supremo Tribunal Federal (STF) invalidou dispositivo da Reforma Trabalhista que condicionava o afastamento de gestantes ou lactantes do exercício de atividades insalubres à apresentação de atestado médico.

[8] A jornada de trabalho de 12 horas ininterruptas, também conhecida como escala 12x36, é um regime de trabalho em que o funcionário trabalha 12 horas seguidas e descansa por 36 horas. Redação art. 59-A Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista): *Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo*

direitos constitucionalmente assegurados e representa um agravante dos riscos à saúde do trabalhador.

Outro ponto crítico da reforma, no que se refere à saúde do trabalhador, pode ser observado nas súmulas do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que abordavam o intervalo intrajornada. Embora existisse um entendimento consolidado sobre a importância desse intervalo para o descanso e a alimentação, a nova legislação trouxe uma regulamentação que contraria esse entendimento.

O artigo 611-A da nova lei manteve ainda a redução do intervalo intrajornada para 30 (trinta) minutos, sem a observância dos incisos III e IV do art. 8º da Constituição Federal de 1988, outrora considerados enquanto requisitos pela Medida Provisória nº 808, de 2017). Essa redução, embora respaldada pela nova legislação, desconsidera aspectos biológicos fundamentais para a saúde e o bem-estar do trabalhador, uma vez que o intervalo para repouso e alimentação é uma necessidade básica e essencial para a manutenção da saúde física e mental. Assim, sua diminuição pode acarretar consequências negativas tanto para o trabalhador quanto para a produtividade das empresas.

Nesse contexto, as alterações realizadas sob o pretexto de modernizar as relações de trabalho e promover maior flexibilidade têm sido amplamente criticadas por intensificar a precarização das condições laborais. Gomes (2024) oferece uma análise contundente ao apontar que essas mudanças, longe de favorecerem os trabalhadores, acabam por fragilizar suas garantias, expondo-os a condições mais vulneráveis e desprotegidas. Senão vejamos:

> "A reforma trabalhista também não conseguiu reverter a tendência de queda na participação dos salários na renda nacional, um indicador importante da distribuição de renda entre capital e trabalho. **Ao contrário, ao facilitar formas de contratação mais precárias, a reforma pode ter contribuído para a concentração de renda e o aumento da desigualdade**. [...] **O impacto da "reforma trabalhista" nas negociações coletivas foi substancial. Dados do DIEESE (2019) mostram uma queda no número de instrumentos coletivos registrados no Ministério do Trabalho: de 45.777 em 2016 para 32.560 em 2018. Essa redução de quase 29% indica um enfraquecimento significativo do poder de negociação dos trabalhadores, corroborando a tese de que a reforma desequilibrou as relações de trabalho em favor dos empregadores.** A prevalência do

---

coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

> negociado sobre o legislado, um dos pontos centrais da reforma trabalhista, tem se mostrado problemática na prática. Estudos do CESIT-UNICAMP (Krein, Oliveira, and Filgueiras 2019) indicam que, em vez de promover negociações mais vantajosas para os trabalhadores, esta mudança tem sido utilizada principalmente para reduzir direitos e benefícios, especialmente em setores com sindicatos mais fracos. **O trabalho intermitente, modalidade introduzida pela "reforma trabalhista", não cumpriu a promessa de gerar empregos significativos. Segundo dados do CAGED analisados pelo DIEESE (2021), até dezembro de 2020, apenas 1,4% do estoque de empregos formais era de contratos intermitentes. Além disso, a remuneração média desses trabalhadores era significativamente menor que a dos trabalhadores em contratos tradicionais.** A análise crítica da "reforma trabalhista" revela que, longe de modernizar as relações de trabalho e gerar empregos de qualidade, ela contribuiu para a precarização e insegurança dos trabalhadores brasileiros" (Gomes, 2024)[9].

A redução de proteções legais expõe os trabalhadores a maiores riscos de adoecimento físico e mental, ao mesmo tempo em que enfraquece os instrumentos coletivos de negociação, como os sindicatos, que desempenham um papel crucial na defesa dos direitos trabalhistas. Consoante afirma Ribeiro (2018), o que pode parecer "vantagens" hoje, dadas as peculiaridades da área, poderá se traduzir num grande problema a médio prazo (RIBEIRO, 2018).

Deste modo, conclui-se que a Reforma Trabalhista se mostra falha e ineficaz como solução para a crise econômica e o desemprego[10], uma vez que suas propostas não estão alinhadas com as verdadeiras causas que deram origem a esses problemas. Um exemplo emblemático, é que a própria redução de direitos por meio de negociações trabalhistas, como permitido pela reforma (BRASIL, 2017), tende a agravar ainda mais a crise, ao diminuir o poder de compra dos trabalhadores. Essa redução no consumo afeta diretamente o comércio e a produção, resultando em um ciclo vicioso que gera ainda mais desemprego.

---

[9] GOMES, Erik Chiconelli. A falácia da 'reforma trabalhista': uma análise crítica da precarização do trabalho no Brasil. Le monde diplomatique Brasil. Edição 207, Outubro 2024. Disponível em: https://diplomatique.org.br/a-falacia-da-reforma-trabalhista-uma-analise-critica-da-precarizacao-do-trabalho-no-brasil/

[10] A taxa de desemprego, que estava em 12,9% em julho de 2017, manteve-se elevada nos anos seguintes, atingindo o pico de 14,9% em março de 2021. Le monde diplomatique Brasil, Edição 207, Outubro 2024. Disponível em: https://diplomatique.org.br/a-falacia-da-reforma-trabalhista-uma-analise-critica-da-precarizacao-do-trabalho-no-brasil/

3.1.1. TELETRABALHO

De acordo com Fernando Hoffmann (2005), o teletrabalho é a prestação de serviço por parte do trabalhador por meio da tecnologia da informação e comunicação que o conecta com seu empregador, permitindo prestar o serviço a partir do seu próprio domicílio ou de qualquer outro local que não seja o posto de trabalho tradicional.

Não obstante já ser uma prática utilizada, a referida modalidade foi apenas formalizada e regulamentada por meio da promulgação da Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017), buscando proporcionar maior segurança jurídica tanto para empregados quanto para empregadores.

O conceito de teletrabalho verifica-se definido no artigo 75-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o qual foi introduzido pela Lei nº 13.467/2017. *In verbis:*

> Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo.

Assim, entende-se que a maior parte dos serviços deve ser executada fora das dependências da empresa, podendo ser realizada na residência do empregado ou em outros locais. De forma que a eventual realização de atividades nas instalações da empresa não descaracteriza a modalidade de teletrabalho[11].

De acordo com Célio Pereira Oliveira Neto (2017), o trabalho remoto oferece diversos benefícios ao empregador, como a redução de custos operacionais relacionados à infraestrutura, como economia em salas, móveis, energia elétrica e outras despesas administrativas necessárias ao funcionamento da empresa. Para o empregado, o autor destaca vantagens como a comodidade de não precisar se deslocar até o trabalho, o que evita o estresse do trânsito e economiza tempo; a

[11] Redação dada ao §1º, art. 75-B CLT. O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.

possibilidade de organizar seus horários de acordo com sua produtividade; maior flexibilidade; autonomia sobre o tempo e o método de trabalho; e liberdade para escolher os horários das refeições.

Por outro lado, há também desvantagens associadas ao teletrabalho. Para o empregador, as principais dificuldades incluem a necessidade de investir em equipamentos que não são utilizados no ambiente físico da empresa, a gestão complicada dos trabalhadores remotos, a perda da cultura organizacional e os riscos à confidencialidade das informações. Já para o empregado, os pontos negativos incluem o sentimento de isolamento devido à ausência de interação presencial com os colegas, a falta de reconhecimento profissional e a possível inadequação do mobiliário utilizado para o trabalho em casa.

Além disso, a introdução do teletrabalho suscita preocupações acerca da precarização das condições laborais, uma vez que, apesar de a regulamentação ter como objetivo oferecer uma estrutura mais clara para essa modalidade, os riscos associados à flexibilização das relações de trabalho permanecem significativos.

Como mencionado anteriormente, o teletrabalho oferece diversos benefícios tanto para empregadores quanto para empregados. No entanto, é crucial que essa modalidade de trabalho respeite os limites da jornada, garantindo intervalos adequados para alimentação e descanso.

Como é sabido, todo e qualquer trabalho que contenha os requisitos caracterizadores de uma relação de emprego[12] está sujeito aos direitos trabalhistas. Alguns desses direitos possuem natureza de direitos fundamentais, como o direito à desconexão, que tem ganhado relevância devido à crescente possibilidade de o empregado ser contatado e cumprir ordens a qualquer momento por meio da tecnologia.

A pandemia do COVID-19, proclamada em março de 2020 pela Organização Mundial da Saúde (OMS), propiciou um cenário em que tal direito ganhou proeminência, visto que inúmeros trabalhadores passaram a exercer suas funções

[12] Os requisitos para que se configure um vínculo empregatício são: Não eventualidade, Subordinação, Onerosidade, Pessoalidade, Alteridade. Redação art. 2º e art. 3º da CLT.

sob o regime de teletrabalho, o qual se encontra excluído da aplicação dos direitos estabelecidos no dispositivo celetista referente à duração do labor (art. 62, III, da CLT) (SIQUEIRA, CARVALHIDO E GUERRA, 2022).

Assim, o teletrabalho pode facilitar a exploração dos trabalhadores, uma vez que a ausência de supervisão direta pode levar a jornadas excessivas e à dificuldade em estabelecer limites claros entre a vida profissional e pessoal.

A esse respeito, no que diz respeito ao conceito de direito à desconexão, ensina Matilde Figueiredo Oliveira (2018):

> "O direito à desconexão surge como um limite necessário aos períodos em que o trabalhador pode ser contactado pelo empregador para prestar a sua atividade. Pretende-se definir verdadeiros e reais períodos em que o trabalhador pode se dedicar inteiramente às suas atividades pessoais, restabelecer o seu equilíbrio mental e as energias físicas, podendo livremente dedicar-se ao ócio, essencial ao seu bem-estar físico e psíquico." (OLIVEIRA, 2018, p. 50)

Embora o direito à desconexão não esteja expressamente previsto na legislação brasileira, ele pode ser inferido a partir de princípios e normas constitucionais, como o princípio da dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho. Neste contexto, aduz Célio Pereira Oliveira Neto (2017):

> "No Brasil, o direito de desconexão não está expressamente positivado. Todavia tal não significa que o direito inexista. Seu fundamento é constitucional e detém valor de direito fundamental" (OLIVEIRA NETO, 2017, p. 85)

A ausência de uma regulamentação específica acerca desse direito gera preocupações quanto à integridade física e mental dos empregados, bem como em relação à salvaguarda do direito à desconexão. Na falta de garantias referentes à limitação da jornada laboral e aos intervalos para descanso, o trabalhador pode ser acometido por sérios prejuízos, decorrentes tanto da sobrecarga de atividades quanto da dificuldade em estabelecer uma distinção clara entre o tempo dedicado ao labor e o destinado à vida pessoal.

Ademais, a constante exigência de atender a demandas profissionais a qualquer momento, seja durante o dia ou à noite, pode desencadear sérios

transtornos de saúde, especialmente de ordem psicológica, com reflexos profundos na esfera pessoal do indivíduo (SIQUEIRA, CARVALHIDO E GUERRA, 2022).

Nesse contexto, é pertinente mencionar a visão de Roberta Scalzilli (2020):

> “Portanto, se realizado de forma indevida e desmedida, o teletrabalho é capaz de ocasionar grandes prejuízos aos trabalhadores, tendo em vista que os sujeita a uma rotina estressante e intensa de trabalho, sem a observância das regras de proteção à saúde. Em decorrência da exploração mental, doenças psicológicas crescem de forma exponencial no século XXI, sendo a ansiedade e a depressão as mais comuns, potencializando também o surgimento de moléstias como a Síndrome de Burnout, além de restringir o direito à liberdade do trabalhador, submetendo-o a um cativeiro contemporâneo.” (SCALZILLI, 2020, p. 650-651).

Independentemente da forma de trabalho adotada, é fundamental que se assegure a proteção dos trabalhadores de maneira equitativa, em conformidade com o princípio da isonomia consagrado na Constituição (SIQUEIRA, CARVALHIDO E GUERRA, 2022). Nesta toada, espera-se do Estado uma atuação jurídica firme e favorável, que garanta a segurança do teletrabalhador, evitando que o empregador ultrapasse os limites de sua vida privada e transforme a jornada laboral em uma verdadeira escravidão digital.

A lógica de que a flexibilização levaria a um aumento da empregabilidade ignora a realidade de muitos que, na busca por subsistência, se veem submetidos a jornadas excessivas e à ausência de direitos fundamentais, como o direito à desconexão.

Assim, é imperativo que haja uma reavaliação crítica das consequências da reforma trabalhista, com um olhar atento à necessidade de proteger os direitos dos trabalhadores na era digital.

A proteção ao teletrabalho deve ser vista como uma prioridade, garantindo que a liberdade e o bem-estar dos empregados não sejam sacrificados em nome de uma suposta modernização das relações laborais.

Em última análise, o verdadeiro progresso deve ser mensurado não apenas pelo aumento da produtividade, mas também pelo respeito à dignidade humana e ao fortalecimento da justiça social no ambiente de trabalho.

3.1.2. INTERVALOS INTRAJORNADA

Outro aspecto crucial da Reforma Trabalhista, no que tange à saúde do trabalhador, está relacionado à modificação dos intervalos destinados à alimentação e ao descanso. Antes da reforma, a legislação previa que para jornadas que excedessem 6 (seis) horas diárias, o intervalo mínimo para repouso ou refeição de no mínimo 1 (uma) hora[13].

Neste diapasão, conforme jurisprudências anteriormente consolidadas pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), qualquer disposição em acordo ou convenção coletiva que desrespeitasse esse tempo mínimo era considerada nula, uma vez que violava o art. 7º, inc. XXII, da Constituição Federal e o art. 71 da CLT, sendo inclusive reconhecida como uma questão de caráter salarial (TEIXEIRA, 2018). Senão vejamos:

> INTERVALO INTRAJORNADA. SUPRESSÃO IMPOSTA EM ACORDO COLETIVO. É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada, que constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7.º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva, conforme a Súmula n.º 437 do TST, item II.
>
> (TRT da 8ª Região; Processo: 0000281-84.2015.5.08.0000 AACC; Data: 15/12/2015; Órgão Julgador: Especializada II; Relator: LUIS JOSE DE JESUS RIBEIRO)
>
> INTERVALO INTRAJORNADA. REDUÇÃO. ACORDO COLETIVO. NULIDADE. ILEGALIDADE DA PORTARIA 42/2007 DO MTE. PAGAMENTO INTEGRAL DE 1 HORA. NATUREZA SALARIAL. O intervalo para refeição e descanso constitui medida de higiene, proteção à saúde e integridade física do trabalhador, de modo que o art. 71, § 3º da CLT deve ser interpretado de forma restritiva. Não há amparo legal para a redução do intervalo mediante convenção ou acordo coletivo, devendo-se considerar ilegal a Portaria nº 42, de 28 de março de 2
>
> (TRT-15 - RO: 47942 SP 047942/2012, Relator: EDER SIVERS, Data de Publicação: 29/06/2012)
>
> REFLEXOS DAS HORAS EXTRAS DECORRENTES DA SUPRESSÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA. ARTIGO 71, DA CLT. SÚMULA 437, III DO TST. O intervalo intrajornada suprimido total ou parcialmente, tem caráter de jornada extraordinária e, portanto, sua natureza é salarial, não indenizatória. Logo, são devidos os reflexos nas demais verbas salariais, nos termos da súmula 437, III do TST. (TRT 17ª R., 00472-2012-014-17-00-4, Rel. Desembargador Gerson Fernando da Sylveira Novais, DEJT 10/05/2013).

[13] Redação trazida pelo art. 71 da CLT.

(TRT-17 - RO: 00472004520125170014, Relator: DESEMBARGADOR GERSON FERNANDO DA SYLVEIRA NOVAIS, Data de Publicação: 10/05/2013)

Dessa forma, a não concessão do intervalo mínimo intrajornada gerava o direito ao pagamento correspondente ao período não concedido, acrescido de adicional mínimo de 50%[14]. Contudo, com a introdução da Lei n. 13.467/2017 (BRASIL, 2017), houve uma mudança significativa nesse entendimento.

No atual cenário, o art. 611-A, inc. III, da nova legislação estabelece que o intervalo para descanso e refeição pode ser negociado em acordo ou convenção coletiva, permitindo a redução desse período para 30 minutos. Ademais, o novo § 4º do art. 71 da CLT determina que a natureza do pagamento pela supressão do intervalo intrajornada é indenizatória, e que haverá o acréscimo de 50% no pagamento pela não concessão do descanso (BRASIL, 2017).

Ainda, Alice Monteiro de Barros (2017) ressalta que os intervalos de descanso têm fundamentos psicofisiológicos, sendo essenciais para preservar não apenas a saúde física do trabalhador, mas também aspectos sociais, como o direito à interação social no ambiente de trabalho, à convivência familiar e ao lazer.

Assim, o descanso não deve ser tratado como uma escolha, seja pelo empregado ou pelo empregador, mas como uma necessidade vital. Vale destacar que algumas categorias profissionais específicas, como aeronautas, bancários e telefonistas, possuem previsões legais que garantem intervalos especiais, em razão das peculiaridades de suas atividades, que acarretam riscos adicionais à saúde.

Em uma análise mais abrangente, Gouvêa Goulart, Camerini e Quaresma Freitas (2015) apontam que a determinação de intervalos de descanso também envolve aspectos econômicos. Isso porque um trabalhador que não se recupera do desgaste físico ou mental acumulado tende a apresentar uma queda na produtividade, o que gera impacto negativo tanto para o trabalhador quanto para a empresa.

---

[14] A CLT determinava que o referido pagamento deveria ser feito com um acréscimo mínimo de 50% sobre o valor da hora normal de trabalho, consoante o §4º, art. 71 da CLT (incluído pela Lei nº 8.923, de 27.7.1994 e atualmente suprimido).

Em suma, é incontroverso que a modificação trazida pela Lei 13.467/2017, ao permitir a redução do intervalo intrajornada para 30 (trinta) minutos mediante negociação coletiva, representa um retrocesso em termos de proteção à saúde do trabalhador.

A alteração flexibiliza um direito fundamental que, antes da reforma, possuía caráter protetivo e inegociável, baseado em normas constitucionais e da CLT. O tempo de descanso adequado é essencial para a recuperação física e mental do trabalhador, como ressaltado por Alice Monteiro de Barros (2017), não sendo apenas uma formalidade, mas uma necessidade psicofisiológica com impacto direto na qualidade de vida e no desempenho laboral.

A mudança para uma natureza indenizatória na compensação pela não concessão desse intervalo também desvaloriza o princípio de que o descanso é um direito e não uma moeda de troca. Essa lógica mercantiliza um elemento crucial de proteção social, transformando o direito ao descanso em um objeto de negociação, em detrimento da saúde e bem-estar do empregado.

Do ponto de vista econômico, como Gouvêa Goulart, Camerini e Quaresma Freitas (2015) argumentam, um trabalhador que não se recupera adequadamente tende a ser menos produtivo, o que gera efeitos negativos tanto para o próprio trabalhador quanto para a empresa. Portanto, a flexibilização desses intervalos pode ser vista como uma medida de curto prazo que ignora os prejuízos a longo prazo, tanto na saúde dos trabalhadores quanto na eficiência das empresas.

Em conclusão, a reforma trabalhista, ao permitir a redução do intervalo intrajornada, compromete a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, transferindo um direito fundamental para o campo da negociação coletiva, em que, muitas vezes, os empregados não possuem o poder de barganha necessário para garantir condições dignas de trabalho. A medida não apenas desrespeita o princípio da dignidade humana, mas também negligencia os impactos econômicos e produtivos decorrentes da ausência de um descanso adequado.

3.1.3. PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

Entre as mudanças trazidas pela Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, destaca-se a inclusão do artigo 611-A na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que consagra a prevalência das cláusulas de Convenções Coletivas de Trabalho (CCT) e Acordos Coletivos de Trabalho (ACT) sobre as normas legais, privilegiando o direito negociado em detrimento do direito legislado.

É importante ressaltar, desde o início, que a prevalência da negociação coletiva sobre a legislação não é uma novidade no ordenamento jurídico brasileiro. Haja vista que essa prática já era permitida, porém, sempre com o intuito de favorecer o trabalhador.

Historicamente, a negociação coletiva tinha como objetivo conceder direitos e benefícios que não estivessem previstos em lei ou reforçar o mínimo legal já garantido. Nessa linha, o artigo 7º da Constituição Federal lista os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de suas condições sociais, consagrando o chamado "princípio da vedação ao retrocesso social" (ASSIS, 2017).

De acordo com o referido princípio, as inovações legislativas ou normativas deveriam ser introduzidas apenas para melhorar a situação dos trabalhadores. Isso implica dizer que os direitos trabalhistas adquiriram um caráter constitucional, o que leva à conclusão de que qualquer tentativa de alteração das normas infraconstitucionais que vise a suprimir, reduzir ou extinguir direitos sociais dos trabalhadores configura uma violação ao artigo 7º da Constituição Federal (ASSIS, 2017).

Todavia, com a introdução dos artigos 611-A e 611-B na CLT, o ponto de equilíbrio nas relações laborais foi alterado. Anteriormente, predominava uma interpretação que favorecia a fonte heterônoma, exigindo que acordos autônomos observassem "padrões setoriais" superiores e que as negociações incidissem apenas sobre direitos de indisponibilidade relativa.

Entretanto, a reforma ampliou significativamente as parcelas negociáveis, ao mesmo tempo que, no art. 611-B, delimitou os direitos absolutamente indisponíveis, consolidando, assim, um regime de maior flexibilidade e dispensando a necessidade de que as negociações setoriais fossem necessariamente mais vantajosas para os trabalhadores.

Com o advento do art. 611-A da CLT, restou mais que incontroverso que a Reforma Trabalhista fez uma escolha clara em favor da autonomia privada, estabelecendo que o negociado em convenções e acordos coletivos possuem prevalência sobre a lei, em relação aos temas dispostos em seus 15 incisos, além de definir que essa lista é apenas exemplificativa. *In verbis*:

> Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
> I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
> II - banco de horas anual; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
> III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
> IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
> V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
> VI - regulamento empresarial; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
> VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
> VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
> IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
> X - modalidade de registro de jornada de trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
> XI - troca do dia de feriado; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
> XII - enquadramento do grau de insalubridade; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
> XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
> XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
> XV - participação nos lucros ou resultados da empresa. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Nesse contexto, as normas referentes à extensão da jornada em atividades insalubres, o banco de horas, jornada de trabalho, incluindo a forma de registro de horas, o intervalo intrajornada, o teletrabalho, o regime de sobreaviso e o trabalho intermitente, assim como a remuneração por produtividade, a definição do grau de insalubridade, os prêmios de incentivo em bens ou serviços, a troca de feriados e a participação nos lucros ou resultados da empresa, entre outras previstas nos incisos do artigo 611-A da CLT, terão prevalência sobre a legislação.

Observa-se que, com a introdução dessa mudança no ordenamento jurídico, abre-se a possibilidade de redução de direitos anteriormente garantidos por lei, criando um cenário onde os acordos e convenções coletivas passam a atuar como mecanismos de ajuste aos interesses econômicos (ASSIS, 2017).

O que se observa, portanto, é a implementação de um modelo que permite a redução de direitos, sob o argumento de que os direitos trabalhistas não existem de forma isolada, devendo ser considerados à luz das limitações econômicas às quais empregadores e empregados estão sujeitos.

De acordo com os defensores da reforma, a inflexibilidade jurídica e a visão fragmentada de cada direito, sem uma análise do contexto econômico, acabam gerando prejuízos à atividade econômica, o que por sua vez, representaria um obstáculo ao desenvolvimento empresarial e à capacidade de adaptação dos negócios ao ambiente econômico.

Todavia, o que se observa é que as referidas alterações (art. 611-A, CLT), fomentam o desemprego e a crescente rotatividade da força de trabalho no seio da atividade econômica, pois na medida em que estimulam a criação de novos empregos, em última instância, impõem a periódica dissolução de vínculos contratuais antigos, exigindo o estabelecimento de novas relações de emprego desoneradas das condições contratuais ou normativas tidas como imutáveis (TEIXEIRA, 2018).

Ao analisar o artigo 611-A da CLT e seus incisos, torna-se evidente que a intenção do legislador foi cumprida, visto que os prejuízos aos direitos dos trabalhadores são claros, como desejavam os empregadores. Um exemplo dessa

intenção pode ser visto nos incisos XII e XIII do referido artigo, que permitem a alteração dos percentuais do adicional de insalubridade, com o objetivo de reduzi-los, e autorizam a prorrogação da jornada em atividades insalubres sem a necessidade de prévia autorização das autoridades competentes. No entanto, questões relacionadas à insalubridade e seus graus são inerentes à medicina e à segurança do trabalho, sendo, portanto, vedadas à negociação coletiva, conforme disposto no artigo 611-B da CLT.

O inciso V do artigo 611-A, que possibilita ao plano de cargos e salários identificar as funções de confiança, é um ponto que Vólia Bonfim Cassar (2018) destaca em sua análise, haja vista que a referida disposição tem a intenção evidente de excluir esses trabalhadores do Capítulo "Da Duração do Trabalho", utilizando a aplicação do artigo 62, II da CLT[15]. A leitura desse dispositivo deixa claro que a norma busca excluir esses trabalhadores do recebimento de horas extras, intervalos e adicional noturno, beneficiando exclusivamente os empregadores e suprimindo direitos fundamentais dos empregados.

Da mesma forma, o inciso VIII do artigo 611-A possibilita que a norma coletiva trate de teletrabalho, sobreaviso e trabalho intermitente, com o objetivo evidente de excluir esses trabalhadores das proteções previstas no Capítulo "Da Duração do Trabalho", retirando-lhes o direito a horas extras, intervalos e adicional noturno.

O inciso IX do artigo 611-A, por sua vez, visa afastar a natureza salarial das parcelas pagas por produtividade e incentivo, evitando sua integração ao salário e, consequentemente, retirando esses valores da base de cálculo do FGTS, INSS, férias e 13º salário.

Adicionalmente, o artigo 611-A da CLT destaca que, ao analisar uma convenção ou acordo coletivo, a Justiça do Trabalho deverá se limitar a verificar a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, conforme o artigo 104

[15] Consoante dispõe o art. 62, II da CLT, os gerentes, diretores e chefes de departamento ou filial — juridicamente consagrados enquanto cargos de confiança — não estão abrangidos pelo controle da jornada de trabalho.

do Código Civil[16], pautando sua atuação pelo princípio da mínima intervenção na autonomia da vontade coletiva.

Nesse sentido, Vólia Bonfim Cassar (2018) observa que, mesmo diante de uma drástica redução ou supressão de direitos nas normas coletivas acordadas entre empregados e empregadores, a ausência de contrapartidas claras não resultará na nulidade do acordo, uma vez que tal situação não configura um vício no negócio jurídico.

Diante dessas considerações, fica evidente que a inserção do artigo 611-A na CLT, trazida pela Lei nº 13.467/2017, constitui uma grave violação ao princípio da vedação ao retrocesso social, ao permitir que, por meio de acordos ou convenções coletivas, direitos previstos em lei, que garantem um patamar mínimo de proteção aos trabalhadores, possam ser reduzidos.

3.1.4. CONTRATO INTERMITENTE

Por derradeiro, o legislador introduziu o contrato de trabalho intermitente como uma terceira via de contratação do trabalhador, distinguindo-o das modalidades tradicionais de vínculo "por prazo determinado" e "por prazo indeterminado".

Tal previsão se encontra claramente disposta na nova redação do artigo 443 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a qual dispõe:

> 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.**

Importa salientar, no entanto, que a característica da intermitência não se vincula diretamente à duração do contrato, mas sim à forma pela qual se dá a prestação dos serviços, que ocorre de maneira descontinuada.

---

[16] Código Civil/2015: Art. 104. A validade do negócio jurídico requer: I - agente capaz; II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável; III - forma prescrita ou não defesa em lei.

A intermitência, enquanto elemento distintivo dessa modalidade contratual, configura uma situação *sui generis*[17] para o intérprete do direito, ao se considerar os requisitos clássicos do vínculo empregatício previstos no art. 3º da CLT, especialmente no que tange à habitualidade, que não é exigida no contrato intermitente.

3.1.4.1. CONCEITO E REQUISITOS LEGAIS

O conceito jurídico de contrato de trabalho intermitente encontra-se delineado no § 3º do art. 443 da CLT. *In verbis*:

> §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.

O dispositivo legal evidencia que se trata de um contrato individual, formulado entre empregado e empregador, com os traços essenciais de um contrato de trabalho — sinalagmático, sucessivo, oneroso e subordinado —. Contudo, destaca-se a ausência da habitualidade na execução das atividades, visto que os serviços são prestados de forma alternada, com períodos de inatividade intercalados.

Dessa maneira, pode-se concluir que o contrato de trabalho intermitente constitui uma modalidade de vínculo laboral individual em que todos os elementos do vínculo empregatício estão presentes, exceto a habitualidade, uma vez que a prestação de serviços se dá de forma descontinuada. Embora envolva uma relação de subordinação, essa modalidade não exige um fluxo constante de atividades, o que define sua essência.

Dentre as principais características, frisa-se que a modalidade em questão se singulariza pela exigência de formalização escrita e expressa do contrato de trabalho, a qual se impõe, inclusive, em detrimento de eventual previsão em

[17] Fator *sui generis*. De seu próprio gênero. Peculiar ou incomum.

instrumento coletivo de trabalho. Tal característica se distingue das demais modalidades contratuais, que admitem a celebração tácita ou verbal.

Desta feita, a formalização escrita do contrato de trabalho intermitente torna-se, portanto, um requisito *sine qua non*[18], demandando o devido registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social do empregado (SANTOS, 2017).

3.1.4.2 DA CONVOCAÇÃO PARA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

Na convocação para a prestação de serviços, o empregador deve observar rigorosamente um interstício temporal mínimo, assegurando que a formalização do chamado ao trabalhador ocorra com, no mínimo, 03 (três) dias corridos de antecedência (BÁRBARA FREITAS, 2024).

Essa exigência de antecedência mínima possui como objetivo proporcionar ao trabalhador tempo hábil para reorganizar sua agenda pessoal, permitindo-lhe conciliar adequadamente as tarefas laborais convocadas com eventuais compromissos previamente assumidos em sua vida privada.

Tal comunicação deve ser efetuada por qualquer meio eficaz[19] que permita registro inequívoco, como *e-mail* ou aplicativos de mensagens, a exemplo do *WhatsApp*, sendo este procedimento de vital importância para a futura comprovação de sua tempestividade e regularidade, resguardando tanto o empregador quanto o empregado.

Outrossim, no que concerne à convocação, é imperioso frisar que o trabalhador intermitente não se encontra vinculado à aceitação obrigatória do trabalho proposto. Neste sentido, lhe é conferido o prazo de 24 (vinte e quatro) horas para manifestar sua anuência ou não em relação à oferta laboral[20].

Em caso de ausência de resposta dentro do prazo estipulado, seu silêncio será interpretado como uma recusa tácita, de maneira que o empregador poderá

---

[18] Fator *sine qua non*. Requisito indispensável e essencial.
[19] Redação § 1º do art. 452-A. 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.
[20] Redação § 2º do art. 452-A. Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

considerar como declinada à proposta de prestação de serviços sem qualquer sanção ao empregado[21], preservando, assim, a natureza flexível deste regime contratual.

No âmbito da convocação para o trabalho intermitente, a clareza e a precisão são imperativas. Neste contexto, o empregador deve, de forma inequívoca, determinar o período de prestação de serviços, expresso em horas, dias ou até meses, conferindo ao empregado a possibilidade de analisar a viabilidade do aceite. Afinal, uma vez pactuado o período, o descumprimento acarreta penalidades (SANTOS, 2017)

3.1.4.3. DAS SANÇÕES POR DESCUMPRIMENTO

A aceitação da oferta para comparecimento e prestação de serviços cria um vínculo obrigacional que impõe a ambas as partes o cumprimento do pactuado. Deste modo, em caso de descumprimento injustificado, a parte infratora incorre em multa equivalente a 50% do valor que seria devido, a ser paga à outra parte no prazo de trinta dias (SANTOS, 2017).

Alternativamente, a multa poderá ser compensada em igual período. A imposição dessa penalidade visa garantir a seriedade e o cumprimento das obrigações assumidas pelas partes, resguardando o interesse de ambas[22].

3.1.4.4. DO PERÍODO DE INATIVIDADE

Um aspecto de singular importância que tem sido amplamente considerado pelos magistrados: o critério da alternância entre períodos de atividade e inatividade. Não raramente, inúmeros casos têm sido julgados improcedentes, tendo em vista que os julgadores compreendem a ausência deste requisito essencial, o que, por conseguinte, inviabiliza o reconhecimento da existência de um contrato de trabalho na modalidade intermitente.

---

[21] O contrato intermitente foi instituído por meio das seguintes alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que estabeleceram as normas básicas para sua utilização: ampliação do caput e do parágrafo 3º do art. 443, e inserção do art. 452-A.

[22] Redação § 4º do art. 452-A. 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.

Isso se deve ao fato de que a alternância entre momentos de efetiva prestação de serviços e intervalos de inatividade constitui o núcleo essencial do contrato de trabalho intermitente. Razão pela qual, torna-se imprescindível analisar as peculiaridades dos períodos em que os empregados não exercem suas funções[23], ainda que o contrato de trabalho permaneça plenamente vigente.

Deste modo, o período de inatividade não pode ser entendido como tempo à disposição do empregador, conforme o § 5º do art. 452-A, alinhando-se ao disposto no art. 4º da CLT, que define o conceito de tempo à disposição do empregador nos seguintes termos. *In verbis*:

> 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.
>
> [...]
>
> § 5º **O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.**
>
> .....
>
> Art. 4º - **Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.**

Ao harmonizar as disposições legislativas pertinentes, torna-se incontestável que o período de inatividade não pode, de forma alguma, ser computado como tempo à disposição do empregador, o que inviabiliza qualquer tipo de contraprestação financeira ao trabalhador durante tal intervalo.

Com efeito, convém sublinhar que, caso seja concedida qualquer espécie de remuneração ao empregado intermitente em relação ao período de inatividade, ocorrerá a descaracterização da própria natureza do contrato intermitente, conforme preceitua o § 2º do art. 4º da Portaria MTB 349/2018. Senão vejamos:

> Art. 4º Para fins do disposto no § 3º do art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho, considera-se período de inatividade o intervalo temporal distinto daquele para o qual o empregado intermitente haja

[23] Períodos de inatividade.

> sido convocado e tenha prestado serviços nos termos do § 1º do art. 452-A da referida lei. (...)
> **§ 2º No contrato de trabalho intermitente, o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador e não será remunerado, hipótese em que restará descaracterizado o contrato de trabalho intermitente caso haja remuneração por tempo à disposição no período de inatividade.**

Competindo, portanto, ao trabalhador contratado o direito de perceber remuneração apenas quando houver solicitação por parte do empregador (ANTUNES, 2018; RAVNJAK, RODRIGUES E SOARES, 2022).

Destaca-se ainda que, durante esses períodos de inatividade, o empregado possui plena liberdade para prestar serviços a outros contratantes, seja qual for a atividade econômica envolvida, podendo, inclusive, firmar contratos de trabalho sob diferentes modalidades — por prazo determinado, indeterminado ou intermitente — sem que isso afete a validade de seu vínculo original.

Esse aspecto reforça a flexibilidade característica do regime de trabalho intermitente, conferindo ao trabalhador uma maior autonomia durante os momentos em que não está vinculado a seu empregador principal.

3.1.4.5. FORMA DE PAGAMENTO

No que tange ao valor a ser recebido pelo trabalhador intermitente, este será variável a depender das horas trabalhadas, que não poderá ter seu valor hora inferior ao salário mínimo ou ao valor devido aos demais empregados do empregador que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não (art. 452-A da CLT).[24]

Ao estabelecer o valor mínimo para a hora trabalhada, o legislador visa assegurar a isonomia entre os trabalhadores, garantindo que o empregado intermitente receba, de forma proporcional, o salário mínimo legalmente estipulado. Tal medida busca evitar questionamentos relacionados à equiparação salarial com

[24] Redação caput 452-A CLT. 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.

empregados vinculados ao mesmo empregador, resguardando o princípio da igualdade nas relações de trabalho.

No tocante ao valor da remuneração horária do empregado intermitente, cumpre destacar que o tratamento jurídico adquire nuances diferenciadas quando o valor percebido por esse trabalhador excede o pago a outros empregados. Nesse contexto, não há qualquer óbice legal se o empregado intermitente for remunerado com um valor superior ao dos demais funcionários, mesmo que exerçam funções semelhantes, conforme disposto no § 3º do art. 2º da Portaria MTB 349/2018. *In verbis:*

> Art. 2º O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito e registrado na Carteira de Trabalho e Previdência Social, ainda que previsto em acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e conterá:
> [...]
> § 3º Dadas as características especiais do contrato de trabalho intermitente, não constitui descumprimento do inciso II do caput ou discriminação salarial pagar ao trabalhador intermitente remuneração horária ou diária superior à paga aos demais trabalhadores da empresa contratados a prazo indeterminado.

Portanto, constata-se que, embora existam limites mínimos para a remuneração do empregado intermitente — que deve ser equivalente ao salário mínimo ou à remuneração dos trabalhadores que desempenhem as mesmas funções —, não há imposição de um teto máximo para os valores pagos a esse título.

Desta feita, na data acordada para o pagamento[25], o empregado fará jus às seguintes parcelas: I – remuneração proporcional ao período trabalhado; II – férias proporcionais com acréscimo de um terço; III – décimo terceiro salário proporcional; IV – repouso semanal remunerado e V – adicionais legais (BARBA FILHO, 2018).

Ademais, insta destacar inexistir a necessidade de estabelecer uma carga horária mínima a ser cumprida, possibilitando, por exemplo, que o colaborador trabalhe apenas algumas horas por semana ou mês. Contudo, a legislação estabelece limites semelhantes aos do regime convencional, de até 44 horas semanais e 220 horas mensais (BÁRBARA FREITAS, 2024).

[25] Normalmente no dia seguinte ao da prestação de serviço.

Cumpre ressaltar que o legislador, ao tratar da remuneração do empregado intermitente, fez constar de forma expressa um rol taxativo das verbas a que este faz jus, conforme previsto nos incisos I a V do art. 452-A da CLT.

Diante dessa limitação normativa, não se pode cogitar o pagamento de outras parcelas que não estejam explicitamente elencadas no referido dispositivo legal, reforçando a especificidade e delimitação das verbas trabalhistas devidas a essa modalidade contratual.

3.1.4.6. DAS FÉRIAS

O trabalhador intermitente, assim como os demais empregados, faz jus ao direito de férias, embora sua concessão e o respectivo pagamento contenham particularidades próprias a essa modalidade de contrato.

O pagamento das férias, conforme já abordado, deve ser efetuado de forma proporcional, acrescido de um terço, ao final de cada período de prestação de serviços (§ 6º do art. 452-A da CLT). Isso significa que, no momento em que o empregado gozar suas férias anuais, não haverá qualquer pagamento adicional referente a esse direito, uma vez que o montante já terá sido quitado ao longo do contrato.

Quanto ao período aquisitivo das férias, este corresponde a 12 (doze) meses de trabalho, após os quais o empregado intermitente terá direito ao gozo das férias nos 12 (doze) meses subsequentes, como estabelece o § 9º do art. 452-A.

Vale destacar que a fruição das férias pode ser dividida em até três períodos, conforme os moldes previstos nos §§ 1º e 3º do art. 134 da CLT, a teor do § 1º do art. 2º da Portaria MTB 349/2018. Tal possibilidade de divisão flexibiliza a concessão das férias, permitindo maior adequação às necessidades do empregador e do empregado.

Importa ressaltar que, durante o período de gozo das férias, o empregado intermitente não pode ser convocado para prestar serviços pelo empregador com o qual mantém o contrato intermitente. Contudo, nada impede que, nesse mesmo período, o trabalhador preste serviços a outro empregador.

Essa flexibilidade está alinhada à própria natureza do contrato de trabalho intermitente, que permite ao empregado desempenhar suas funções para diferentes tomadores de serviço, desde que respeitados os limites contratuais e legais de cada vínculo.

Em suma, embora o empregado intermitente tenha direito às férias e ao pagamento proporcional correspondente, seu regime de trabalho incorpora regras diferenciadas que, por um lado, garantem a remuneração ao longo do contrato e, por outro, flexibilizam a forma de gozo desse direito, preservando a liberdade do trabalhador de exercer outras atividades profissionais durante seus períodos de descanso.

3.1.4.7 DAS CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS E DO FGTS

No tocante às contribuições previdenciárias e do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), a incidência das contribuições sobre as verbas de natureza salarial encontra respaldo nas disposições da legislação previdenciária, consubstanciada na Lei Federal 8.212/1993, que disciplina o Plano de Custeio da Seguridade Social. Paralelamente, o cálculo dos depósitos fundiários, referentes ao FGTS, baseia-se na Lei Federal 8.036/1990, que rege esse instituto.

Dessa forma, as verbas pagas aos empregados contratados sob a modalidade intermitente estão sujeitas tanto à incidência das contribuições previdenciárias quanto aos depósitos fundiários, dada a natureza salarial dessas verbas.

Entretanto, as especificidades do contrato de trabalho intermitente demandavam uma regulamentação própria quanto à forma de recolhimento, o que foi contemplado no § 8º do art. 452-A da CLT. Senão vejamos:

> § 8° 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.

Ainda que o texto legal apresente certa generalidade em relação às contribuições previdenciárias, sem especificar claramente quais quotas incumbiriam ao empregador, a questão foi esclarecida no art. 6º da Portaria MTB 349/2018. Senão vejamos:

> Art. 6º No contrato de trabalho intermitente, o empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do empregado e o depósito do Fundo de Garantia do tempo de serviço com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

Assim, as contribuições previdenciárias devidas devem ser calculadas com base nas verbas salariais pagas ao longo do mês e recolhidas até o dia 2 do mês subsequente, conforme estipulado pelo art. 30, I, "b", da Lei Federal 8.212/1993:

> Art. 30. A arrecadação e o recolhimento das contribuições ou de outras importâncias devidas à Seguridade Social obedecem às seguintes normas: (Redação dada pela Lei nº 8.620, de 1993).
>
> I - a empresa é obrigada a:
>
> a) arrecadar as contribuições dos segurados empregados e trabalhadores avulsos a seu serviço, descontando-as da respectiva remuneração;
>
> b) recolher os valores arrecadados na forma da alínea a deste inciso, a contribuição a que se refere o inciso IV do art. 22 desta Lei, assim como as contribuições a seu cargo incidentes sobre as remunerações pagas, devidas ou creditadas, a qualquer título, aos segurados empregados, trabalhadores avulsos e contribuintes individuais a seu serviço até o dia 20 (vinte) do mês subsequente ao da competência; (Redação dada pela Lei nº 11.933, de 2009).

No que tange aos depósitos do FGTS, o prazo para recolhimento é estipulado para o dia 20 de cada mês, de acordo com o art. 15 da Lei Federal 8.036/1990:

> Art. 15. Para os fins previstos nesta Lei, todos os empregadores ficam obrigados a depositar, até o vigésimo dia de cada mês, em conta vinculada, a importância correspondente a 8% (oito por cento) da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador, incluídas na remuneração as parcelas de que tratam os arts. 457 e 458 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Gratificação de Natal de que trata a Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962. (Redação dada pela Lei nº 14.438, de 2022)

Para mais, insta destacar que a regulamentação do contrato de trabalho intermitente não dispõe de normas específicas para o cálculo e pagamento das verbas rescisórias, deixando tal lacuna a cargo do Ministério do Trabalho, que tratou do tema por meio do art. 5º da Portaria MTB 349/2018:

> Art. 5º As verbas rescisórias e o aviso prévio serão calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado no curso do contrato de trabalho intermitente. Parágrafo único. No cálculo da média a que se refere o caput, serão considerados apenas os meses durante os quais o empregado tenha recebido parcelas remuneratórias no intervalo dos últimos doze meses ou o período de vigência do contrato de trabalho intermitente, se este for inferior.

Vale destacar que, no contexto do contrato de trabalho intermitente, o pagamento das verbas salariais, tais como o salário, o 13º salário proporcional e as férias proporcionais acrescidas de um terço, ocorre ao final de cada período trabalhado, conforme disposto no § 6º do art. 452-A da CLT.

Embora o trabalho seja intermitente, o trabalhador tem garantidos os mesmos direitos dos demais empregados, com exceção do seguro-desemprego em caso de rescisão (BÁRBARA FREITAS, 2024).

3.1.4.8. DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

O desligamento, por sua vez, pode ocorrer a qualquer tempo, uma vez que os encargos laborais, presumivelmente, já teriam sido quitados ao trabalhador de forma proporcional, juntamente com a correspondente remuneração, imediatamente após a realização de cada tarefa solicitada (FILGUEIRAS E PEDREIRA, 2019).

Dessa forma, o encerramento do vínculo empregatício resulta em uma limitação das verbas rescisórias, que, em determinadas circunstâncias, podem restringir-se à multa de 40% sobre os depósitos fundiários e ao aviso prévio, dependendo da modalidade de rescisão contratual (SANTOS, 2017).

Neste diapasão, as peculiaridades do contrato intermitente refletem uma estrutura diferenciada no tratamento das verbas rescisórias, uma vez que o pagamento das verbas salariais já foi integralmente quitado ao longo da prestação

dos serviços, reduzindo, na rescisão, o montante usualmente devido em contratos de natureza contínua.

A compensação por quebra do vínculo, portanto, limita-se ao previsto na legislação vigente, assegurando ao trabalhador os direitos essenciais, sem, contudo, estender-se a outros benefícios que normalmente seriam aplicáveis em modalidades tradicionais de contrato a prazo indeterminado.

Ante o exposto, observa-se que o contrato de trabalho intermitente, introduzido pela Reforma Trabalhista, foi criado para regulamentar as relações de trabalho de profissionais à margem da legislação, oferecendo uma nova modalidade além dos contratos por prazo determinado e indeterminado.

Contudo, essa forma de contratação gera incertezas jurídicas e pode contribuir para a precarização dos direitos laborais, à medida que a alternância entre períodos de atividade e inatividade deixa os trabalhadores em situação de vulnerabilidade, com possíveis impactos negativos sobre suas garantias trabalhistas.

4. O CONTRATO INTERMITENTE NO DIREITO BRASILEIRO E SUAS IMPLICAÇÕES SOCIOECONÔMICAS

A relação entre trabalho e desenvolvimento socioeconômico se entrelaça ao longo da história. Desde os primórdios, a atividade laboral, como bem destaca Antunes (2018), se consagra como principal meio de subsistência, motor da economia e, em última instância, instrumento de identificação social. Contudo, a busca incessante pelo lucro e a lógica implacável do mercado, em diversos momentos, obscurecem a dimensão humana do trabalho, colocando em xeque o respeito à dignidade daqueles que com sua força de trabalho constroem a riqueza social (ANTUNES 2018).

A Constituição Federal de 1988, sensível a essa realidade histórica, consagra a valorização do trabalho humano como fundamento da República, buscando, assim, romper com o paradigma da exploração desenfreada, assegurando um rol de direitos e criando mecanismos para a efetivação da justiça social nas relações trabalhistas. Nesse contexto, surge o princípio fundamental da proteção ao

trabalhador, visando minimizar os desequilíbrios de poder inerentes à relação capital-trabalho[26] e assegurar um mínimo existencial digno a todos. Ao mesmo tempo, o texto constitucional prevê a possibilidade de flexibilização de direitos, com o intuito de proteger o emprego e adaptar as normas trabalhistas à realidade dinâmica da sociedade, desde que essa flexibilização não represente um retrocesso social.

Em 2017, a Reforma Trabalhista (BRASIL, 2017), sob o argumento de modernizar as relações laborais e estimular a economia, inseriu no ordenamento jurídico o contrato de trabalho intermitente. Essa nova modalidade, que se caracteriza pela alternância entre períodos de prestação de serviços e de inatividade, levanta sérias preocupações sobre a garantia de direitos e a efetiva proteção do trabalhador, especialmente em um contexto socioeconômico.

Conforme apontado por Souza (2023), a intermitência, elemento central do contrato em questão, não se refere à sua duração, mas sim à forma descontínua como se presta o serviço. A autora destaca que, embora presente a subordinação, a onerosidade e os demais elementos caracterizadores da relação de emprego, a habitualidade, tradicionalmente exigida nos contratos por tempo determinado ou indeterminado, inexiste nesse modelo, criando, assim, um novo desafio para o intérprete do Direito do Trabalho (SOUZA, 2023).

Todavia, a ausência de um fluxo constante de trabalho e a imprevisibilidade da remuneração, como bem pontua Araújo (2019), impactam diretamente a vida do trabalhador intermitente, que se vê imerso em um ambiente de instabilidade e vulnerabilidade. Essa situação faz com que a necessidade da verba alimentar, para subsistência própria e de sua família, o leve a aceitar condições de trabalho

[26] De acordo com Piketty (2013) a relação capital-trabalho refere-se à dinâmica entre os proprietários de capital (empresários, investidores) e os trabalhadores. Nessa relação, o capital representa os recursos financeiros e materiais necessários para produzir bens e serviços, enquanto o trabalho se refere à força de trabalho dos empregados que realizam essa produção. Essa relação é central na economia e nas teorias sociais, pois envolve questões de remuneração, condições de trabalho, exploração e a distribuição de riqueza. Em um contexto capitalista, os empresários buscam maximizar seus lucros, enquanto os trabalhadores buscam melhores salários e condições de vida. Nessa toada, a referida interação pode gerar conflitos, como greves e negociações sindicais, e também é influenciada por políticas econômicas e sociais.

precárias, bem como, a renunciar direitos em troca da promessa de trabalho, ainda que esporádico (ARAÚJO, 2019).

Ainda segundo Araújo (2019), a lógica mercantilista, que busca reduzir o trabalho a mera mercadoria, encontra terreno fértil nesse cenário de fragilidade. A ausência de uma jornada fixa e de um salário previsível dificulta a organização da vida financeira do trabalhador, impondo-lhe um ciclo de incertezas e inseguranças. Para o autor, a desvalorização do trabalho e a supervalorização do capital, inerentes a esse processo, geram um aprofundamento das desigualdades sociais e, em última instância, ameaçam o próprio conceito de trabalho decente — por sua vez destrinchado no tópico 4.1 da presente monografia — amplamente defendido pela OIT (ARAÚJO, 2019).

Diante desse panorama, serão apresentadas considerações sobre o salário, a jornada de trabalho e a multa por descumprimento na vigência do contrato intermitente, inserido formalmente no ordenamento jurídico brasileiro por meio da reforma trabalhista (BRASIL, 2017), cujos direitos sociais foram substancialmente afetados por essa modalidade de contrato, gerando questionamentos sobre a garantia mínima da dignidade humana na formalização do trabalho intermitente.

4.1 A JORNADA E O SALÁRIO MÍNIMO DO PROFISSIONAL INTERMITENTE

O conceito de trabalho decente está intimamente vinculado à ideia de superar a pobreza, promover a cidadania e reduzir as desigualdades sociais, sejam elas locais ou globais, impulsionando o progresso socioeconômico e assegurando a governabilidade democrática. Nessa perspectiva, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) procurou formular um conceito universal de trabalho digno, alinhado com sua missão histórica de promover oportunidades para que as pessoas possam ter um trabalho produtivo e de qualidade, em condições que assegurem liberdade, segurança e justiça (MELO, 2022).

Neste contexto, o conceito de trabalho decente é sustentado por quatro pilares principais: i) o respeito aos direitos dos trabalhadores — especialmente seus princípios fundamentais —; ii) a promoção de empregos produtivos e de qualidade;

iii) o fortalecimento da proteção social e iv) o incentivo ao diálogo social. Esses quatro pilares não apenas garantem o respeito aos trabalhadores, mas também vão além da simples criação de empregos, consolidando a relação entre o incentivo ao desenvolvimento humano, a luta contra a pobreza, a sustentabilidade e as diretrizes de inclusão social (ABRAMO, 2015; SOUZA, 2023).

Ainda segundo Souza (2023), em busca de um conceito universal, a OIT define o trabalho decente como aquele que oferece uma remuneração justa e é exercido em condições de liberdade, segurança e equidade, proporcionando uma vida digna. Assim, a definição de trabalho digno é resultado de uma evolução histórica, contrapondo-se à tendência global de precarização do trabalho e aos desafios impostos pela flexibilização das relações laborais ao longo dos anos (SOUZA, 2023).

Neste diapasão, é fundamental entender que o desenvolvimento social e econômico são processos interligados e inseparáveis. Como ressalta Laís Abramo (2015), esses dois aspectos caminham juntos e devem ser promovidos em conjunto:

> “ao definir a promoção do Trabalho Decente como o aspecto central e integrador de toda a sua estratégia, a OIT reafirma o seu compromisso com o conjunto dos trabalhadores e trabalhadoras, e não apenas com aqueles/as que têm um emprego regular, estável, protegido, no setor formal ou estruturado da economia. A promoção do trabalho decente (ou a redução dos déficits de trabalho decente) é um objetivo que deve ser perseguido também em relação ao conjunto das pessoas - homens, mulheres, jovens e idosos - que trabalham à margem do mercado de trabalho estruturado: assalariados não regulamentados, trabalhadores por conta própria, terceirizados ou subcontratados, trabalhadores a domicílio, etc. Todas as pessoas que trabalham têm direitos – assim como níveis mínimos de remuneração, proteção e condições de trabalho - que devem ser respeitados. Essa noção, portanto, inclui o emprego assalariado, o trabalho autônomo ou por conta própria, o trabalho a domicílio, assim como a ampla gama de atividades realizadas na economia informal e na economia de cuidado” (ABRAMO, 2015, p. 29).

Deste modo, observa-se que a referida abordagem abrange tanto o emprego formal, quanto o trabalho autônomo e as diversas atividades realizadas tanto na economia informal quanto na economia de cuidado[27]. A ideia central do conceito de

[27] De acordo com Laís Abramo (2015), a economia informal refere-se a todas as atividades econômicas que ocorrem fora da regulamentação oficial e das leis trabalhistas, como a ausência de contratos formais, pagamento de impostos ou proteção social. Deste modo, trabalhadores informais podem incluir ambulantes, pequenos produtores, trabalhadores domésticos sem registro formal e autônomos. Essas atividades são comuns em economias em desenvolvimento, onde o mercado de

trabalho decente está profundamente vinculada à noção de dignidade humana, o que o torna um direito fundamental e inalienável.

Neste sentido, o trabalho decente é visto como uma expressão direta dessa dignidade inerente a cada ser humano, o que exige sua proteção e promoção para todos, sem distinção.

Rodgers (2002) reforça essa perspectiva ao afirmar que a dignidade humana é o alicerce do direito ao trabalho decente. Para que o trabalho seja verdadeiramente justo, ele deve não apenas prover subsistência, mas também respeitar e valorizar plenamente a condição humana, promovendo realização pessoal e bem-estar social. Assim, o trabalho decente transcende uma mera troca econômica, sendo um instrumento de inclusão social, valorização do indivíduo e fortalecimento da cidadania (RODGERS, 2002).

Todavia, em períodos de crises econômicas[28], é comum que o Direito do Trabalho seja o primeiro a enfrentar consequências negativas. Em meio a altas taxas de desemprego, surgem propostas de flexibilização das leis trabalhistas, especialmente quando os trabalhadores estão mais fragilizados e o poder de barganha dos empregadores cresce significativamente.

Neste cenário, é crucial lembrar que o trabalho só pode ser considerado um instrumento de emancipação coletiva e de consolidação da identidade social do trabalhador quando é exercido em condições dignas, conforme destaca Delgado (2020). A dignidade, portanto, deve ser um princípio fundamental que permeia todas as relações laborais, influenciando diretamente os institutos jurídicos que regulam os contratos de trabalho.

---

trabalho formal pode ser restrito. Já a economia de cuidado refere-se às atividades de cuidado e assistência, muitas vezes não remuneradas, realizadas majoritariamente no âmbito doméstico ou comunitário. Isso inclui o cuidado de crianças, idosos e pessoas doentes, bem como a manutenção do lar. Esse trabalho é essencial para o funcionamento da sociedade, mas historicamente tem sido desvalorizado e invisível na contabilidade econômica tradicional, uma vez que grande parte dele é feito de forma não remunerada por mulheres.

[28] Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – Contínua (PNAD Contínua), divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2017, ano da aprovação da reforma trabalhista, a taxa de desemprego média no país ficou em 12,7%. (INSTITUTO, 2018)

Entre os pontos essenciais das relações laborais, destacam-se o salário, — que se configura como a justa remuneração pelo serviço prestado — e a jornada de trabalho — que no contexto jurídico brasileiro corresponde ao período em que o trabalhador está exercendo suas funções ou aguardando instruções do empregador — cujos ambos elementos demandam de uma intervenção estatal para assegurar padrões justos e civilizados nas relações laborais. Ocorre que, com a adoção do contrato de trabalho intermitente, essas questões passaram por mudanças significativas, alterando profundamente a forma como a estabilidade e a previsibilidade nas condições de trabalho são tratadas no ordenamento jurídico nacional (OLIVEIRA; SALES, 2018).

O contrato de trabalho intermitente é uma modalidade em que a habitualidade da prestação de serviços deixa de ser um requisito da relação empregatícia. Nessa forma de contratação, há alternância entre períodos de trabalho e de inatividade, sendo que este último não é considerado tempo à disposição do empregador. Assim, o trabalhador não recebe pagamento durante o período em que permanece em *stand-by*, aguardando ser chamado para prestar serviços, embora possa, nesse intervalo, atuar para outros empregadores.

Contudo, o que se observa é que o contrato intermitente cria uma “zona cinzenta” entre o tempo de trabalho e o tempo livre, modificando a compreensão tradicional sobre o uso e organização do tempo no trabalho. O problema surge, sobretudo, ao se refletir sobre o que pode ser considerado como tempo "livre", já que o trabalhador ao permanecer disponível para responder a um chamado do empregador, não está totalmente livre, mas também não está em trabalho efetivo, tratando-se de um “terceiro tempo”, onde o empregado permanece à disposição, mas sem direito a remuneração até que seja convocado (OLIVEIRA; SALES, 2018).

A Lei n. 13.467/2017 busca criar um conceito inovador ao estabelecer a realidade do tempo à disposição do empregador sem os efeitos jurídicos geralmente atribuídos a esse tempo (DELGADO, 2017). Segundo as normas gerais, o período em que o trabalhador está aguardando ou cumprindo ordens é considerado como tempo de serviço efetivo. Contudo, ao excluir o período de inatividade da contagem

de tempo à disposição, o contrato intermitente compromete o cálculo da jornada de trabalho.

Conforme aponta Delgado (2017), a leitura rápida e literal desses novos dispositivos jurídicos pode sugerir a criação de um contrato de trabalho sem salário fixo (DELGADO, 2017). Ou seja, a remuneração só será devida ocasionalmente, quando o trabalhador for convocado, sendo paga proporcionalmente ao serviço prestado de forma eventual (OLIVEIRA; SALES, 2018).

Com isso, conclui-se que o contrato intermitente não é apenas desvantajoso pela elasticidade e imprevisibilidade de sua jornada de trabalho, mas também por violar um dos princípios fundamentais do trabalho: o salário. A Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso IV, estabelece que o salário mínimo deve ser suficiente para atender às necessidades básicas do trabalhador e de sua família, como moradia, alimentação, saúde, educação, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos para preservar seu poder aquisitivo. No entanto, ao criar um regime de remuneração incerta e fragmentada, o contrato intermitente coloca em risco essa proteção constitucional essencial, minando a garantia de subsistência digna para os trabalhadores.

É inegável que o salário mínimo no Brasil nunca conseguiu suprir integralmente todas as necessidades básicas descritas pela Constituição Federal. No entanto, a estipulação de um valor mensal sempre representou uma garantia mínima de que o trabalhador teria um piso salarial assegurado, garantindo uma previsibilidade de rendimentos mensais. O contrato de trabalho intermitente, contudo, quebra essa proteção de forma significativa, pois com essa modalidade, o trabalhador não só perde o direito ao salário mínimo mensal — passando a receber apenas pelo número de horas trabalhadas — como também perde o controle sobre sua renda, agora condicionada exclusivamente à demanda do empregador (SILVA, 2020).

A alteração legislativa que trouxe o contrato intermitente desconsiderou o fato de que as necessidades humanas são contínuas e exigem uma renda fixa e estável para serem atendidas adequadamente (SILVA, 2020). Como bem destaca Nogueira

(2017), o trabalhador precisa de ganhos previsíveis para manter um mínimo de segurança financeira, algo que o contrato intermitente não oferece (NOGUEIRA, 2017).

A imprevisibilidade dos rendimentos se agrava ainda mais pela ausência de qualquer exigência de um número mínimo de horas mensais de trabalho na legislação. Mesmo que essa previsão mínima não resolvesse todos os problemas dessa forma de contratação, ela ao menos garantiria um patamar básico de remuneração, já que os rendimentos do trabalhador estão diretamente atrelados às horas efetivamente trabalhadas (NOGUEIRA, 2017).

Outro ponto crítico é a possibilidade de que, em determinados meses, o trabalhador simplesmente não seja convocado para trabalhar, o que implica na assustadora realidade de estar empregado formalmente, com contrato ativo, mas sem receber nenhum salário. Esse cenário é especialmente preocupante porque contradiz um dos princípios centrais do salário mínimo: garantir que ninguém que trabalha viva na pobreza, como apontado por Medeiros (2005). Deste modo, a possibilidade de o trabalhador passar meses sem receber, caso não seja "necessário" ao empregador, compromete profundamente a função social do trabalho, bem como a proteção que a legislação trabalhista deveria assegurar (OLIVEIRA; SALES, 2018).

Nesta toada, observa-se que o contrato intermitente compromete não apenas a segurança financeira do trabalhador, mas também a dignidade que deveria permear a relação de trabalho, ao deixar o empregado à mercê de uma renda totalmente incerta e dependente da necessidade do empregador.

Em um país como o Brasil, marcado por desigualdades sociais profundas[29], o salário mínimo desempenha um papel crucial na tentativa de equilibrar as condições de vida, vez que atua como uma barreira contra a precarização extrema do trabalho, oferecendo uma proteção mínima que evita que os trabalhadores mais vulneráveis

[29] Em 2023, os 10% da população brasileira com maiores rendimentos domiciliares per capita tiveram renda 14,4 vezes superior à dos 40% da população com menores rendimentos. Essa diferença é a menor já registrada no Brasil. Os dados fazem parte de uma edição especial da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), divulgada nesta sexta-feira (19) pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

fiquem à margem da sociedade. Sem essa garantia, muitos trabalhadores acabam sendo forçados a viver em condições de pobreza, sem acesso a itens básicos, como alimentação adequada ou educação.

A garantia de um salário mínimo e a previsão de rendimentos mensais estáveis são cruciais para que o trabalhador possa, por exemplo, arcar com despesas fixas como aluguel, alimentação e transporte, sem depender de incertezas que afetem seu planejamento. Não se trata apenas de garantir uma renda imediata, mas de permitir que ele possa sustentar sua família e projetar o futuro com uma segurança mínima, como financiar a educação de seus filhos ou ter acesso a serviços de saúde. Dessa forma, o salário mínimo representa mais do que um valor monetário; ele é o ponto de partida para assegurar a dignidade do trabalhador, conferindo-lhe o direito básico de ser tratado como um sujeito com necessidades e direitos (SENA E RIBEIRO, 2018).

Conforme apontam Lúcio (2005) e Pochmann (2014), as desigualdades socioeconômicas no Brasil são consequência de um modelo de crescimento econômico concentrado[30], que beneficia poucos. Além disso, a reestruturação produtiva, geralmente guiada pelos interesses das empresas[31], agrava o problema, deixando muitos trabalhadores sem proteção social ou coletiva. Neste contexto, a situação de desemprego estrutural[32] pressiona os salários para baixo, aumenta o

[30] A crítica refere-se a um modelo de desenvolvimento econômico que concentra renda e riqueza nas mãos de poucos, em vez de promover uma distribuição mais ampla dos benefícios econômicos. Isso significa que os ganhos do crescimento econômico não são distribuídos de forma equitativa entre a população. Esse tipo de modelo tende a ampliar a distância entre os mais ricos e os mais pobres, aprofundando as desigualdades socioeconômicas.

[31] A reestruturação produtiva refere-se às mudanças nos processos produtivos e na organização do trabalho, geralmente impulsionadas pelas necessidades de maior competitividade e lucro por parte das empresas. Essas mudanças, como automação, flexibilização e a implementação de novos modelos de trabalho (por exemplo, terceirização e contratos intermitentes), muitas vezes ocorrem sem levar em conta a proteção social e os direitos dos trabalhadores, resultando em maior precariedade e vulnerabilidade para eles.

[32] O desemprego estrutural é aquele que persiste mesmo quando a economia está em crescimento, devido às mudanças tecnológicas e organizacionais que reduzem a necessidade de mão de obra. Esse tipo de desemprego gera uma "reserva de trabalhadores" que, pela competição por vagas escassas, acaba pressionando para baixo os salários, já que a oferta de mão de obra supera a demanda.

poder de negociação dos empregadores e enfraquece os sindicatos, dificultando a regulamentação salarial (LÚCIO, 2005; POCHMANN 2014).

Ocorre que, o salário mínimo, previsto na CF/88 como um direito dos trabalhadores urbanos e rurais, possui o potencial de melhorar a distribuição de renda no Brasil, pois ao aumentar a renda dos trabalhadores, amplia-se o mercado de consumo interno, o que fortalece a economia nacional (OLIVEIRA; SALES, 2018). No entanto, como destaca DIEESE (2017), a política de valorização do salário mínimo precisa ser contínua, especialmente em um país como o Brasil, que ainda é marcadamente desigual.

Em contrapartida, a dependência de uma estrutura produtiva baseada em baixos salários mantém os trabalhadores em situação de vulnerabilidade, realidade que se agrava no caso do trabalho intermitente, em que o salário depende de convocações ocasionais. Deste modo, a realidade da referida modalidade tende a inviabilizar a melhora nas condições de vida desses trabalhadores e a perpetuar a desigualdade social (DIEESE, 2017).

Além disso, há de se salientar que o trabalhador intermitente acaba assumindo os riscos inerentes ao negócio, algo que, em um contrato de trabalho tradicional, seria de responsabilidade do empregador. Com o contrato intermitente, o trabalhador só recebe quando sua atividade é demandada pelo estabelecimento, e nos períodos em que não há demanda, ele não é convocado e, portanto, não recebe. Dessa forma, o risco da falta de demanda é transferido para o trabalhador, que acaba arcando com os custos de sustentar sua vida sem qualquer garantia de remuneração (DUARTE E OLIVEIRA, 2022).

Enquanto isso, o empregador se isenta de manter um trabalhador que, em um contexto de baixa demanda, ficaria ocioso. Contudo, essa transferência de riscos coloca o trabalhador em uma posição de extrema vulnerabilidade, pois ele paga com sua própria subsistência pela ausência de demanda no negócio, o que o expõe a uma condição de insegurança econômica permanente (DUARTE E OLIVEIRA, 2022).

4.2 A NÃO INTERMITÊNCIA DA ATIVIDADE

Como acontece com grande parte das legislações elaboradas de forma apressada e com o objetivo de atender apenas interesses políticos de determinados grupos, a reforma trabalhista de 2017 foi implementada de maneira desordenada e sem a devida consulta aos especialistas na área. Esse processo resultou em uma reforma marcada por imprecisões e falhas técnicas que poderiam ter sido evitadas com maior rigor e atenção (OLIVEIRA; SALES, 2018).

Uma dessas falhas mais evidentes está na inclusão do contrato de trabalho intermitente, que acabou agravando um problema que poderia ter sido minimizado: a desvinculação desse tipo de contrato da intermitência da atividade econômica.

Ao contrário do que seria esperado, o texto legal não condiciona o contrato intermitente à natureza intermitente da atividade desempenhada. Pelo contrário, a própria lei afirma de forma explícita que essa modalidade de contrato não depende do tipo de atividade tanto do empregador quanto do empregado, com exceção dos aeronautas, que são regulados por legislação específica. Senão vejamos:

> 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.

Ocorre que, essa ausência de critérios restritivos expande de maneira indiscriminada o uso de uma das formas mais precárias de vínculo empregatício, permitindo que o trabalho intermitente seja utilizado em contextos nos quais ele não seria necessário ou justificável.

Em vez de adotar uma abordagem mais prudente e se inspirar em modalidades contratuais já existentes, como o contrato por prazo determinado, que é aplicado em situações de atividades temporárias, ou o contrato de experiência, que visa testar as aptidões do trabalhador, o legislador preferiu deixar o contrato

intermitente sem qualquer limitação quanto à sua aplicação. Essa decisão legislativa, expressa no texto da lei, impede que se utilize qualquer argumento jurídico para atenuar os efeitos danosos dessa forma de contratação, legitimando a sua aplicação irrestrita, independentemente do setor econômico ou da previsibilidade de demanda (CHARÃO E VILLATORE, 2018).

Essa liberalidade no uso do contrato intermitente não se sustenta sob qualquer argumento lógico ou coerente. Há atividades econômicas, como o setor hoteleiro ou empreendimentos sazonais em áreas litorâneas, que, por sua natureza, possuem períodos de alta e baixa demanda de maneira cíclica. Nesses casos, o uso do contrato intermitente poderia ser razoavelmente justificado, uma vez que permitiria uma maior flexibilidade na contratação sem a necessidade de recorrer, a cada temporada, à contratação de empregados temporários (OLIVEIRA; SALES, 2018).

Contudo, em empreendimentos com demanda estável e recorrente, onde os padrões de produção e necessidade de mão de obra são facilmente previsíveis, a utilização dessa modalidade de contrato é não apenas desnecessária, mas claramente uma estratégia para reduzir custos trabalhistas às custas da precarização das relações de trabalho (CHARÃO E VILLATORE, 2018).

Sob esse prisma, fica evidente que, para esses setores com demanda constante, a adoção do contrato intermitente representa um desvirtuamento da própria função do trabalho. Em vez de se adequar às necessidades legítimas do negócio, essa prática visa unicamente reduzir os custos associados à mão de obra, promovendo um cenário de mercantilização do trabalho, onde o trabalhador é visto como um recurso descartável, utilizado somente quando necessário, sem qualquer garantia de estabilidade ou previsibilidade de renda. (CAVALCANTE, 2019)

Dessa forma, a reforma trabalhista, ao ampliar o alcance do contrato intermitente sem as devidas salvaguardas, aprofunda as desigualdades e enfraquece os direitos fundamentais que deveriam estar no centro da regulação das relações de trabalho.

4.3 A MULTA E O LIMITE DO PODER DISCIPLINAR

No âmbito das relações de trabalho, um dos desdobramentos do contrato é o poder empregatício, que confere ao empregador uma série de prerrogativas para dirigir a condução da empresa, especialmente no que diz respeito à execução dos serviços pelos empregados. Esse poder se manifesta em diversas dimensões, como a diretiva, a regulamentar, a fiscalizatória e a disciplinar, todas concentradas na figura do empregador (CASSAR, 2020).

Nesse viés, sustenta Gomez (2021) que o poder diretivo do empregador, ou seja, a autonomia para gerir o negócio, contratar, supervisionar e disciplinar os trabalhadores, decorre da assunção do risco da atividade econômica e visa alcançar os objetivos da empresa, sempre com o respeito aos princípios sociais e à dignidade da pessoa humana. (GOMEZ, 2021).

O poder disciplinar, em particular, consiste no conjunto de faculdades que permite ao empregador aplicar sanções aos empregados, em caso de descumprimento de suas obrigações contratuais. De acordo com Delgado (2020), esse poder se manifesta por meio de prerrogativas que conferem ao empregador a possibilidade de impor sanções aos empregados em situações de descumprimento das obrigações contratuais. (DELGADO, 2020).

Delgado ainda explica que, apesar de o poder disciplinar frequentemente ser interpretado como uma simples consequência do poder de direção, ele possui uma lógica própria, vinculada ao ilícito trabalhista, à aplicação de sanções e ao procedimento punitivo (DELGADO 2020).

Durante a vigência do contrato de trabalho, resta amplamente conhecido que o empregado possui várias obrigações, sendo a prestação de serviços uma das principais. A partir dessa obrigação de prestação, decorre a exigência de assiduidade, ou seja, o comparecimento regular ao local de trabalho. A legislação trabalhista brasileira prevê situações em que o trabalhador pode deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo de seu salário, como em casos de doença ou

outros motivos legalmente justificáveis[33]. No entanto, também estabelece penalidades para as faltas não justificadas ou injustificáveis, reforçando o poder disciplinar do empregador.

Contudo, o poder disciplinar não é absoluto e está sujeito a limitações impostas pelos princípios gerais de proteção ao trabalhador. Um desses princípios é o da razoabilidade, que determina que a sanção aplicada deve ser proporcional à falta cometida (BACILA, 2019).

As penalidades previstas pela legislação trabalhista seguem uma ordem gradual, começando pela advertência, seguida pela suspensão disciplinar e, em casos mais graves, culminando na demissão por justa causa. Para que a sanção seja considerada legítima, é necessário observar uma série de critérios, como a gravidade da infração, a imediatidade da punição (ou seja, a aplicação tempestiva da penalidade), a proibição de dupla penalização para o mesmo ato (*non bis in idem*), e a ausência de discriminação na aplicação das sanções (OLIVEIRA; SALES, 2018).

A aplicação dessas penalidades exige uma avaliação cuidadosa e individualizada, considerando-se o contexto em que a falta ocorreu e a conduta pregressa do empregado. A advertência, por exemplo, é utilizada para corrigir faltas leves, enquanto a suspensão é reservada para situações mais graves ou para casos de reincidência. Já a demissão por justa causa é a penalidade mais severa, aplicável apenas em casos onde o comportamento do empregado compromete a confiança e a continuidade do vínculo empregatício (FONSECA, 2024).

Em última instância, o poder disciplinar deve ser exercido com equilíbrio e responsabilidade, respeitando os direitos do trabalhador e garantindo que as sanções cumpram seu papel pedagógico, sem serem arbitrárias ou desproporcionais. Dessa forma, o equilíbrio entre o poder do empregador e a proteção ao trabalhador é fundamental para assegurar relações de trabalho justas e harmoniosas, em conformidade com os princípios legais e éticos que regem o Direito do Trabalho (FONSECA, 2024).

---

[33] Redação art. 473 e incisos da CLT.

No regime de trabalho intermitente, caso uma das partes aceite a convocação para prestar serviço e descumpra essa obrigação sem motivo justificável, deverá pagar à outra parte, no prazo de 30 (trinta) dias, uma multa equivalente a 50% (cinquenta por cento) do valor que seria devido pela prestação do trabalho, permitindo-se compensação no mesmo período (BRASIL, 2017). Entretanto, a imposição de uma multa pecuniária em relações de trabalho intermitente, sem mecanismos que garantam a proteção ao trabalhador, confronta frontalmente o princípio da irredutibilidade salarial, transferindo indevidamente o risco da atividade econômica para o empregado, o que configura uma violação inaceitável (OLIVEIRA; SALES, 2018).

A Carta Magna brasileira garante um conjunto de direitos trabalhistas básicos a todos os trabalhadores, urbanos ou rurais, estabelecendo um mínimo irrenunciável em qualquer relação de trabalho. A irredutibilidade salarial, um dos pilares desse conjunto, visa proteger os trabalhadores, impedindo alterações unilaterais e prejudiciais no contrato de trabalho, ressalvada a hipótese de negociação coletiva (FOLLONE E HERINGER, 2020)

Embora a legislação trabalhista reconheça o princípio da inalterabilidade contratual, que visa garantir a imutabilidade do contrato de trabalho, ela também admite a flexibilização de determinadas condições mínimas, especialmente no que diz respeito à remuneração, em situações específicas. Nesse viés, a Constituição Federal autoriza essa flexibilização por meio de acordos ou convenções coletivas, considerando a necessidade de adaptar as relações de trabalho às mudanças no contexto socioeconômico que afetam tanto as empresas quanto os trabalhadores ao longo do tempo (FOLLONE E HERINGER, 2020).

Contudo, é essencial distinguir a flexibilização das normas trabalhistas da desregulamentação. Enquanto a flexibilização permite ajustes nas condições de trabalho, mantendo a proteção ao trabalhador, a desregulamentação elimina essas proteções, deixando-o vulnerável — situação que é inaceitável. Em períodos de crise econômica e alto desemprego, esses conceitos tendem a ser confundidos, servindo de pretexto para medidas que, na verdade, violam o princípio fundamental da proteção ao trabalhador, princípio este que é crucial para garantir condições que

promovam a igualdade nas relações de trabalho e assegurem uma vida digna ao trabalhador (OLIVEIRA; SALES, 2018).

Um exemplo disso é a prática de aplicação de multas pecuniárias ao trabalhador, que, fora do caso específico de atletas profissionais de futebol previsto pela antiga Lei n. 6.354/1976 e sua posterior revogação pela Lei n. 12.395/2011, não possui amparo no direito trabalhista. A imposição dessas multas contraria o princípio da intangibilidade salarial, pois transfere para o empregado o ônus de eventuais prejuízos da empresa, o que deveria ser de responsabilidade exclusiva do empregador. Essa transferência de riscos configura um abuso de poder, algo expressamente vedado pelas normas que asseguram a integridade dos rendimentos do trabalhador (OLIVEIRA; SALES, 2018).

Mais grave ainda que a aplicação de multas é a previsão de compensação contida no artigo 452-A, §4º, da CLT. Essa norma permite que o empregador convoque novamente o trabalhador para prestar serviços, após a aplicação de uma multa, apenas pelo tempo necessário para compensar o valor descontado. Na prática, isso significa que o trabalhador pode ser obrigado a exercer suas atividades sem remuneração, com o objetivo de quitar uma dívida gerada no próprio contexto da relação de trabalho. Essa prática nos remete a relações laborais arcaicas, nas quais o empregado se via preso em um ciclo de trabalho contínuo para saldar dívidas, enquanto acumulava novas obrigações de forma compulsória e desproporcional.

Diante disso, é evidente que essas práticas são incompatíveis com os princípios basilares do direito do trabalho e a ideia de um trabalho digno e justo. A imposição de penalidades financeiras ao trabalhador que, após aceitar uma oferta de trabalho, não comparece, agrava ainda mais a sua vulnerabilidade. Não se trata apenas de um desconto no salário, mas da criação de uma dívida direta do empregado com o empregador — algo que a legislação e a jurisprudência trabalhista tradicionalmente rejeitam. Tais medidas colidem diretamente com o conjunto normativo que visa proteger a dignidade do trabalho humano, configurando uma séria ameaça ao equilíbrio nas relações de trabalho e à proteção do trabalhador.

4.4 O PERFIL DO POSSÍVEL TRABALHADOR INTERMITENTE

Ao analisar o contrato de trabalho intermitente, é fundamental compreender o perfil dos trabalhadores que normalmente são vinculados a essa modalidade. De acordo com Delgado (2015), a inserção dos trabalhadores no mercado contemporâneo varia de acordo com o nível de qualificação, o que influencia diretamente nas condições e nas formas de emprego disponíveis para cada grupo (DELGADO, 2015).

Neste contexto, leciona Delgado (2015):

> "Na atual conjuntura, a inserção dos trabalhadores nas empresas passa a ocorrer das seguintes formas: **no caso dos trabalhadores sem qualificação ou semiqualificados, por meio de formas precárias, mediante processos de subcontratação e de contratação a prazo determinado** – com ênfase para a contratação via terceirização trabalhista; **no caso dos trabalhadores altamente qualificados, mediante contratos de trabalho que garantem certa estabilidade e diversificado rol de direitos trabalhistas**" (DELGADO, 2015, p. 165).

Como resultado, o trabalhador qualificado — dotado de um alto nível de instrução — tende a procurar empregos que assegurem direitos robustos e estabilidade contratual, já que esse perfil de mão de obra, escasso em certos segmentos do mercado, é valorizado por sua especialização. Além disso, os trabalhadores altamente qualificados, por conhecerem melhor seus direitos e terem maior poder de negociação, conseguem se posicionar em postos de trabalho que oferecem maior segurança jurídica e condições mais favoráveis, consolidando-se em setores mais estáveis da economia.

Em contraste, os trabalhadores com menor grau de escolaridade e experiência enfrentam um cenário de significativa vulnerabilidade no mercado de trabalho, pois a falta de qualificação limita suas oportunidades, obrigando-os, muitas vezes, a aceitar condições menos favoráveis. Sem um poder de barganha robusto, esses trabalhadores ficam em desvantagem nas negociações, optando por ofertas que não garantem estabilidade, como contratos temporários ou intermitentes, que dificultam a conquista de benefícios além do mínimo legal (OLIVEIRA; SALES, 2018).

O mercado, plenamente consciente da vulnerabilidade que caracteriza essa parcela da mão de obra, tende a disponibilizar a esses trabalhadores postos de trabalho marcadamente desvantajosos, os quais seriam prontamente recusados por aqueles que detêm maior qualificação e poder de barganha (OLIVEIRA; SALES, 2018). Assim, percebe-se que a escassez de qualificação não apenas restringe as oportunidades laborais, mas também perpetua um estado de precariedade econômica e social, dificultando a superação de sua condição de fragilidade.

Nesse contexto, o contrato de trabalho intermitente desponta como uma modalidade predominantemente destinada a absorver a mão de obra mais vulnerável. Tal regime não se molda, em regra, às expectativas dos trabalhadores mais qualificados e detentores de maior poder de negociação, mas sim aos indivíduos que ocupam os estratos mais baixos da pirâmide social: pessoas de baixa escolaridade e com oportunidades de emprego escassas. Para este grupo, a recusa de um posto, mesmo que em condições precarizadas, pode significar a perda de sua única fonte de subsistência, aprofundando ainda mais sua condição de fragilidade no mercado (SOUSA, 2023).

Embora o trabalho intermitente possa atrair trabalhadores sem experiência prévia, o perfil dessa mão de obra nem sempre se alinha às exigências dos empregadores que adotam essa modalidade. A intermitência exige que o trabalhador esteja disponível para atender às demandas de forma imediata, o que implica ter as competências necessárias já desenvolvidas. Em momentos de pico, os intermitentes são chamados para suprir as necessidades da empresa sem tempo ou recursos para capacitação, inviabilizando, assim, um processo contínuo de aprendizado e desenvolvimento de novas habilidades (SOUSA, 2023).

Nesse viés, destaca Nogueira (2017) que a descontinuidade dos vínculos laborais compromete de maneira substancial o desenvolvimento contínuo das competências profissionais dos trabalhadores intermitentes. A ausência de uma presença regular nos ambientes de trabalho inviabiliza o acompanhamento das transformações nos processos produtivos, dificultando a assimilação de novas técnicas e procedimentos. Tal cenário culmina em uma força de trabalho que enfrenta obstáculos para alcançar elevados padrões de qualidade, algo

indispensável em mercados de alta competitividade, além de restringir sobremaneira as oportunidades de aprendizado e crescimento profissional (NOGUEIRA, 2017).

Ademais, além dos aspectos técnicos mencionados, a natureza esporádica do labor intermitente prejudica a construção de um vínculo mais profundo entre o trabalhador e a empresa. A falta de regularidade no ambiente organizacional impede que o trabalhador desenvolva uma identidade profissional e um sentimento de pertencimento em relação à instituição. Delgado (2020) salienta que essa dinâmica compromete a edificação de uma identidade social atrelada ao trabalho, fazendo com que o trabalhador se perceba como uma peça temporária, desprovido de reconhecimento e alheio à cultura organizacional (DELGADO, 2020).

Essa carência de vínculo acarreta consequências negativas para ambas as partes. Para o trabalhador, ela representa uma dificuldade de inserção plena nos processos produtivos e limita o reconhecimento de seu valor profissional. Para o empregador, a ausência de uma relação de identificação com a cultura organizacional pode resultar em menor motivação e produtividade do trabalhador, uma vez que aqueles que se sentem integrados ao ambiente tendem a demonstrar maior comprometimento. Contudo, os impactos mais severos recaem sobre os empregados, pois a redução de custos proporcionada pelo contrato intermitente ao empregador frequentemente resulta em uma maior precarização das condições de trabalho, inviabilizando que o trabalhador alcance um desenvolvimento profissional satisfatório e condizente com sua dignidade (OLIVEIRA; SALES, 2018).

4.5 CONTRATO INTERMITENTE EM DEBATE: Ações Direta de Inconstitucionalidade que tramitam perante o STF

No âmbito das discussões sobre a constitucionalidade do contrato de trabalho intermitente, estabelecido pela Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017), o Supremo Tribunal Federal (STF) assume um papel crucial ao analisar as ações que questionam essa modalidade de contratação. A corte está examinando três Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) propostas por entidades representativas dos trabalhadores, incluindo a Federação Nacional dos Empregados em Postos de Serviços de Combustíveis e Derivados de Petróleo (Fenepospetro), a Federação

Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas (Fenattel), e a Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria (CNTI).

Recentemente, em 11 de setembro de 2024, o ministro Cristiano Zanin solicitou vista no julgamento que decidirá a constitucionalidade do contrato de trabalho intermitente, resultando na suspensão temporária da análise. Antes desse pedido, o julgamento, que se iniciou no Plenário Virtual, estava programado para ser concluído no dia 13 de setembro de 2024[34].

Entre as ADIs em questão, a ADI nº 5826 está vinculada à ADI nº 5829, proposta pela Fenattel, e levanta questões sobre as regras do contrato intermitente inseridas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) pela Reforma Trabalhista. Um dos principais argumentos é a possibilidade de remuneração inferior ao salário mínimo, o que violaria a Constituição Federal. Além disso, a ADI nº 6154, proposta pela CNTI e apensada à ADI nº 5826, contesta a constitucionalidade de dispositivos específicos (art. 443, caput e §3º; art. 452-A e seus parágrafos), sustentando que o contrato intermitente compromete princípios constitucionais essenciais, como o valor social do trabalho e a dignidade da pessoa humana (RIBEIRO, 2022).

As entidades representativas argumentam que o contrato intermitente precariza as condições de trabalho ao permitir salários inferiores ao mínimo e criar uma situação de insegurança para os trabalhadores, que se veem dependentes da convocação do empregador. Essa modalidade de contratação, além disso, reduz os trabalhadores a uma condição similar à de ferramentas, disponíveis conforme as necessidades do empregador, sem garantias de continuidade no emprego.

Assim, o debate sobre a constitucionalidade do contrato de trabalho intermitente não apenas envolve questões legais, mas também suscita preocupações sobre a dignidade e a segurança dos trabalhadores no atual cenário laboral.

---

[34] HIGÍDIO, José. Inovação reformista: Supremo suspende julgamento sobre contrato de trabalho intermitente. Consultor Jurídico (CONJUR), 12 de setembro de 2024.

O relator das ações, ministro Edson Fachin, em voto proferido no ano de 2020, declarou a inconstitucionalidade das disposições da CLT alteradas pela Reforma Trabalhista que dizem respeito ao contrato de trabalho intermitente. Fachin destacou que, embora a Constituição Federal não proíba expressamente essa modalidade de contrato, os parâmetros legais estabelecidos pela reforma não garantem a proteção necessária aos direitos fundamentais dos trabalhadores. Em especial, o relator ressaltou que o contrato intermitente não oferece a devida proteção quanto à remuneração mínima, visto que o trabalhador não pode prever o número de horas que irá trabalhar ou buscar outro emprego para complementar sua renda[35].

Para o ministro Fachin, essa imprevisibilidade coloca o trabalhador em uma situação constante de precariedade, impossibilitando-o de planejar sua vida financeira. Além disso, ele argumentou que direitos fundamentais, como o décimo terceiro salário, férias remuneradas e seguro-desemprego, ficam suspensos enquanto o trabalhador intermitente não estiver prestando serviços, embora ainda formalmente contratado. A reforma, segundo o ministro, falha ao não concretizar o princípio da dignidade da pessoa humana, ao contrário, promove a instrumentalização da força de trabalho humana e coloca em risco a saúde física e mental do trabalhador.

Na mesma linha, o ministro Luiz Fux, durante a sessão iniciada em setembro de 2024, apontou omissões inconstitucionais na regulamentação do contrato intermitente e sugeriu que o Congresso Nacional corrija essas falhas no prazo de 18 meses. Fux propôs que a regulamentação seja aprimorada para garantir direitos mínimos aos trabalhadores e para limitar a aplicação do contrato intermitente a atividades sazonais ou de descontinuidade. Segundo ele, isso evitaria a substituição de postos de trabalho tradicionais por contratações intermitentes em condições inferiores[36].

---

[35] SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL: Relator vota pela inconstitucionalidade de contrato de trabalho intermitente. Portal STF, 02/12/2020. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=456516&ori=1.

[36] HIGÍDIO, José. Inovação reformista: Supremo suspende julgamento sobre contrato de trabalho intermitente. Consultor Jurídico (CONJUR), 12 de setembro de 2024.

Por outro lado, ministros como Kassio Nunes Marques e Alexandre de Moraes defenderam a constitucionalidade do contrato intermitente, argumentando que ele representa uma alternativa intermediária entre o trabalho informal e o trabalho formal com vínculo de emprego fixo. Nunes Marques afirmou que essa modalidade de contratação não fragiliza as relações de trabalho e não fere o princípio do retrocesso social, uma vez que pode proporcionar oportunidades e benefícios tanto para empregadores quanto para empregados. Além disso, o ministro ressaltou que o contrato intermitente garante direitos como o pagamento proporcional de férias, décimo terceiro salário e contribuição previdenciária, o que amplia a proteção social a trabalhadores informais[37].

Na mesma linha, Alexandre de Moraes enfatizou que a reforma cumpriu os critérios para garantir direitos mínimos, segurança jurídica e possibilitar maior fiscalização do poder público, evitando assim a exploração dos trabalhadores.

Essa divergência de opiniões dentro do STF reflete as tensões em torno do contrato intermitente, que, embora ofereça flexibilidade e regularização para uma parcela de trabalhadores informais, também gera preocupações quanto à precarização do trabalho e à falta de garantias essenciais para a dignidade do trabalhador.

Deste modo, o desfecho desse julgamento será crucial para definir os rumos dessa modalidade de contratação no Brasil, especialmente no que diz respeito à sua conformidade com os preceitos constitucionais.

5. CONTRATO INTERMITENTE E SUAS IMPLICAÇÕES NO *DUMPING* SOCIAL

Antes de tudo, faz-se necessário delimitar o conceito de *dumping* empresarial, para posteriormente analisar sua incidência no âmbito do direito trabalhista, além de explorar os desdobramentos dessa prática no cenário jurídico. Após tal análise, será estabelecida a conexão com a Reforma Trabalhista, de modo a se chegar a uma

[37] SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL: Nunes Marques entende que trabalho intermitente não gera precarização. Migalhas, 06 de setembro de 2024. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/quentes/337320/nunes-marques-entende-que-trabalho-intermitente-nao-gera-precarizacao.

conclusão acerca das mudanças legislativas e da possível facilitação dessa prática nociva.

5.1. CONCEITO DE *DUMPING*

O conceito legal vigente de *dumping* encontra-se regulamentado no Artigo 7º do Decreto 8.058 de 26 de julho de 2013, o qual define *dumping* como a introdução de um produto no mercado doméstico brasileiro, inclusive sob as modalidades de *drawback*, a um preço de exportação inferior ao seu valor normal (BRASIL, 2013).

Paulo Mont`Alverne Frota informa que:

> "o *dumping* é frequentemente constatado em operações de empresas que pretendem conquistar novos mercados. Para isto, vendem os seus produtos a um preço extremamente baixo, muitas vezes inferior ao custo de produção. É um expediente utilizado de forma temporária, apenas durante o período em que se aniquila o concorrente. Alcançado esse objetivo, a empresa praticante do *dumping* passa a cobrar um preço mais alto, de modo que possa compensar a perda inicial. De resto, o *dumping* é uma prática desleal e proibida em termos comerciais" (FROTA, 2013, p. 206).

Nesse viés, sustenta Mattos (1999) que a prática de *dumping*, na linguagem da defesa da concorrência, pode ser compreendida como uma forma de discriminação de preços, onde os valores praticados no mercado de destino são inferiores àqueles vigentes no país de origem do exportador ou em países terceiros (MATTOS, 1999). Assim, o *dumping* consiste na inserção de um produto internacional no mercado nacional a um preço inferior ao usualmente praticado no país de origem.

No contexto do Decreto 8.058/13, o Artigo 12 estabelece que o preço considerado normal é aquele obtido por um produto ou substituto em condições normais de comercialização. Já o Artigo 9º define o conceito de similaridade, pautando-se em critérios objetivos como matérias-primas, composição química e características físicas (BRASIL, 2013).

É crucial salientar que a mera adequação a esses critérios objetivos não é suficiente para, de imediato, classificar uma prática como *dumping.* Para tanto, é imprescindível que a prática gere danos efetivos, conforme preconizado pelo Artigo 29, Incisos I, II e III do mesmo decreto, danos esses que podem ser de natureza

material ou a ameaça concreta de prejuízo, afetando o mercado doméstico ou retardando o desenvolvimento de uma indústria nacional (TOCANTINS, 2018).

Diante de tal cenário, esses danos ou mesmo a possibilidade de sua ocorrência representam graves riscos para a viabilidade das empresas concorrentes, uma vez que inviabilizam a competição em bases justas.

Nesse diapasão, o Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE), entidade estatal vinculada ao Ministério da Justiça e detentora da missão de salvaguardar a livre concorrência no mercado, proferiu pronunciamento acerca da proteção do comércio, no âmbito de suas atribuições investigativas e decisórias (FURLAN, 2007). *In verbis*:

> "A prática do *dumping* (venda no país importador a preço discriminatório, ou seja, inferior ao preço praticado no mercado doméstico do exportador) prejudica não somente o produtor doméstico, mas também exportadores de terceiros países, não envolvidos na prática desleal"[38].

Tal prática possui ilicitude e está tipificada no art. 36, § 3º, XV da Lei nº 12.529, de 2011. *In verbis*:

> Art. 36. Constituem infração da ordem econômica, independentemente de culpa, os atos sob qualquer forma manifestados, que tenham por objeto ou possam produzir os seguintes efeitos, ainda que não sejam alcançados: [...] § 3º As seguintes condutas, além de outras, na medida em que configurem hipótese prevista no caput deste artigo e seus incisos, caracterizam infração da ordem econômica: [...] IV - criar dificuldades à constituição, ao funcionamento ou ao desenvolvimento de empresa concorrente ou de fornecedor, adquirente ou financiador de bens ou serviços;

Essa conduta desleal, ao prejudicar a coletividade, desestabiliza o equilíbrio econômico em prol do benefício individual de uma única empresa. Essa prática, além de abrangente, se ramifica em diversas subdivisões, representando focos específicos de ação, como, por exemplo, o *dumping* social (TOCANTINS, 2018).

---

[38] Parâmetros do antidumping no Brasil. O Estado de São Paulo, 24/02/2007, Economia, p. B2. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/325681/noticia.htm?sequence=1.

Com a dinâmica da globalização e, consequentemente, da modernização, a atividade humana passou por inúmeras inovações, seja pela forma de oferecer o trabalho seja pela forma de realizá-lo. Justamente por conta dessa evolução dos modos de exercer as atividades, muitos trabalhadores tiveram de se qualificar e buscar maneiras de se sobressair no mercado de trabalho. Contudo, em razão da grande oferta da mão de obra existente, as empresas, com o intuito de obterem lucro mais rápido, passaram a restringir o leque de direitos antes oferecidos a seus empregados, além, também, de proporcionar condições ínfimas nos ambientes de trabalho, prejudicando sobremaneira o desenvolvimento regular das atividades e também desvalorizando seus empregados (VIEIRA, 2017).

Neste contexto, o *dumping* social — tema recorrente em debates do Direito Internacional e no Direito Coletivo do Trabalho, principalmente em economias periféricas ou emergentes — refere-se à prática de empresas de reduzir custos operacionais por meio da exploração de mão de obra barata e flexível. Ocorre que tais práticas acabam por resultar em violações frequentes a direitos trabalhistas e previdenciários fundamentais, como a ausência de garantias mínimas de segurança no trabalho, salários dignos e proteções sociais (SANTOS, 2016).

Além de fragilizar as condições de trabalho dos empregados, o *dumping* social também promove uma concorrência desleal, pois empresas que exploram esse tipo de mão de obra conseguem reduzir os preços de seus produtos, criando um desequilíbrio no mercado. Assim, ao conquistar novas fatias de mercado, as empresas não apenas precarizam as relações de trabalho, como também pressionam outras organizações a adotar práticas semelhantes, gerando um ciclo de degradação dos direitos laborais (SANTOS, 2016).

Nesse contexto, a relação entre o *dumping* empresarial e o direito trabalhista torna-se ainda mais complexa quando considerada à luz da Reforma Trabalhista, vez que ao flexibilizar as normas de proteção ao trabalhador, a legislação abre brechas que podem ser exploradas por empresas que buscam reduzir custos a qualquer preço, promovendo, assim, uma forma de *dumping* social que se alia ao *dumping* empresarial, comprometendo tanto o equilíbrio econômico quanto a justiça social no âmbito trabalhista (TOCANTINS, 2018).

Há afronta, sobretudo, à dignidade da pessoa humana, uma vez que os obreiros são submetidos às mais diversas condições para que seu empregador possa aferir lucros. Com isso, muitas foram as formas encontradas para burlar o sistema trabalhista e os direitos sociais previstos na Constituição Federal de 1988 (VIEIRA, 2017).

A indústria da confecção é um exemplo notório de exploração do trabalho, com empresas que utilizam mão de obra infantil, jornadas extenuantes e salários miseráveis para reduzir os custos de produção. A criação de cooperativas de mão de obra no interior do país, sob o comando de empresas estrangeiras, também reforça a prática de *dumping* social, com a exploração de trabalhadores em situação de vulnerabilidade (SANTOS, 2016). Deste modo, em face a necessidade de sustento, muitos se veem obrigados a aceitar propostas de trabalho precárias ou irregulares, na desesperada esperança de garantir o mínimo para a sobrevivência. Cuja a falta de escolaridade agrava a vulnerabilidade da massa trabalhadora, tornando-a fácil presa à exploração e à precarização.

Diante deste cenário, o *dumping* social, em sua natureza difusa e abrangente, transcende a esfera individual do trabalhador e atinge a consciência coletiva da sociedade como um todo, comprometendo a justiça social e a dignidade do trabalho (SANTOS, 2016).

5.2 COMPETÊNCIA E LEGITIMIDADE PARA O COMBATE AO *DUMPING* SOCIAL

O *dumping* social é um conceito central no Direito Coletivo do Trabalho, pois diz respeito à prática empresarial desleal que resulta na exploração de trabalhadores e na obtenção de vantagem econômica indevida sobre a concorrência, por meio do descumprimento reiterado de normas trabalhistas. Esse comportamento afeta não apenas indivíduos, mas também a coletividade, configurando um dano que ultrapassa a esfera pessoal dos trabalhadores e atinge a sociedade como um todo, configurando um dano moral coletivo. Consequentemente, a proteção dos direitos violados por essa prática se enquadra no âmbito dos direitos humanos de terceira dimensão, devido à sua natureza social intrínseca (SANTOS, 2016).

Deste modo, para que seja levado ao Judiciário, é necessário que as ações sejam propostas por entidades com legitimidade específica, como sindicatos representativos ou o Ministério Público do Trabalho. Essas entidades, por possuírem procuração legal para agir em nome de outrem, possuem a prerrogativa de buscar judicialmente a reparação pelos danos causados pelo *dumping* social. Em contraste, o trabalhador, individualmente, não possui legitimidade para pleitear indenizações por esse tipo de dano, visto que o foco do instituto é proteger a coletividade e não apenas direitos individuais. (NUNES E MARTINS, 2017).

Neste contexto, vejamos os seguintes precedentes jurisprudenciais:

> AGRAVO DE INSTRUMENTO PROVIDO. 1) ILEGITIMIDADE ATIVA AD CAUSAM QUANTO AO PEDIDO DE INDENIZAÇÃO POR *DUMPING* SOCIAL. JULGAMENTO EXTRA PETITA. 1.1. Nos termos do artigo 267, VI, e respectivo parágrafo 3º, do CPC, a ilegitimidade das partes é conhecível de ofício, em qualquer tempo e grau de jurisdição, dada a natureza jurídica de ordem pública do instituto, sendo prescindível, nesse tocante, a exigência do prévio debate da matéria em sede Regional. **[...]** 1.3. **A indenização por dano social, todavia, dada a natureza coletiva da lesão, pressupõe a ofensa a interesses jurídicos titularizados por uma determinada coletividade, sendo direcionada à tutela de interesses difusos e coletivos, ultrapassando a esfera pessoal do trabalhador. [...]** II - RECURSO DE REVISTA. 1) ILEGITIMIDADE ATIVA AD CAUSAM QUANTO AO PEDIDO DE INDENIZAÇÃO POR *DUMPING* SOCIAL. JULGAMENTO EXTRA PETITA. 1.1. O instituto do *dumping* social se inspira em figura do direito comercial, desdobrando-se no campo das relações coletivas de trabalho. Caracteriza-se pelo desrespeito reiterado e inescusável aos direitos trabalhistas, como fato gerador de dano à sociedade, configurando ato ilícito pelo exercício abusivo do direito e desconsiderando-se propositalmente a estrutura do Estado Social e do próprio modelo capitalista, mediante a obtenção de vantagem indevida perante a concorrência. Acrescente-se que a indenização decorrente de sua configuração se encontra prevista no Enunciado n.º 4, da 1ª Jornada de Direito Material e Processual da Justiça do Trabalho, realizada no âmbito desta Corte. **1.2. Os elementos aptos, todavia, à caracterização do dano moral coletivo, in casu, por *dumping* social, são a existência de conduta antijurídica intolerável diante da realidade apreendida, sua repercussão social, o nexo causal entre a conduta e a violação do interesse coletivo, bem como a ofensa a interesses jurídicos fundamentais, de natureza extrapatrimonial, titularizados por uma determinada coletividade. Nesse contexto, a demandante não possui legitimidade ativa ad causam para requerer indenização por *dumping* social, uma vez que é direcionada à tutela de interesses difusos e coletivos, ultrapassando a esfera pessoal do trabalhador.** Precedentes. 1.3. **O recorrente também logra êxito em demonstrar divergência jurisprudencial servível e específica, por meio de aresto que firma entendimento diametralmente oposto ao do Acórdão recorrido e reconhece a ilegitimidade ativa ad causam do trabalhador para pretender, individualmente, a condenação do empregador ao pagamento de indenização por *dumping* social. 1.4. Sendo a autora parte ilegítima para postular tal reparação extrapatrimonial, a título**

individual, essa circunstância acarreta a extinção do pedido de pagamento da indenização por *dumping* social, sem resolução do mérito, a teor do artigo 267, VI, do CPC, razão pela qual, como corolário lógico, resta prejudicada a análise do recurso quanto ao alegado julgamento extra petita, no particular. Recurso de revista conhecido e provido, por divergência jurisprudencial e violação aos artigos 129, inciso III, da Constituição da Republica, 5º, da Lei n.º 7.347/1985, nos termos do artigo 896, a e c, da CLT. 2) HORAS EXTRAORDINÁRIAS, HORAS IN ITINERE, TEMPO À DISPOSIÇÃO, INTERVALO INTRAJORNADA. DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL. VIOLAÇÃO A LEI FEDERAL. **[...]**

(TST - RR: 610320135030063, Data de Julgamento: 17/02/2016, Data de Publicação: DEJT 19/02/2016)

INDENIZAÇÃO POR "*DUMPING* SOCIAL". AÇÃO INDIVIDUAL. O "*dumping* social" caracteriza-se como a reiterada e voluntária inobservância da legislação trabalhista como forma de reduzir custos e majorar lucros através da precarização das condições de trabalho dos colaboradores, obtendo a empresa, assim, maior vantagem competitiva em relação aos concorrentes que observam as boas práticas laborais. O termo revela a concorrência desleal de empresas que, com o intuito de baratear os custos da produção, violam, de maneira intencional e reincidente, a legislação trabalhista, obtendo vantagens indevidas perante as empresas concorrentes que observam o ordenamento jurídico. O eminente Ministro Mauricio Godinho Delgado pondera que o "*dumping* social" resta caracterizado quando "Evidenciada situação de profundo, generalizado e diversificado descumprimento reiterado da legislação trabalhista, que se traduziu em uma estratégia de barateamento do valor 'trabalho' como instrumento de atuação no mercado econômico, com nítido prejuízo à sociedade" (RR - XXXXX-04.2014.5.03.0157 ; Data de Julgamento: 03.02.2016, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado , 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT em 12.02.2016). Destarte, do próprio conceito de "*dumping* social" extrai-se que se trata, em verdade, de postulação no âmbito do Direito Coletivo, eis que não versa apenas sobre violação de direito individual, mas de prática social que deve ser combatida por ferir direito difuso de indivíduos indeterminados e indetermináveis. Trata-se de prática empresarial com potencial de dano difuso e coletivo, que atinge a sociedade e a coletividade como um todo, não sendo, pois, um dano de natureza individual, personalíssimo, passível de ensejar indenização por prejuízos extrapatrimoniais considerando-se o trabalhador solipsisticamente. **Portanto, por apresentar natureza social e difusa decorrente do fato de transcender à pessoa individual do trabalhador para atingir a sociedade como um todo, a legitimidade para pleitear o pagamento de indenização por danos à coletividade em razão de suposta prática de "*dumping* social" por parte da Reclamada é do Ministério Público do Trabalho ou do ente sindical representativo da categoria profissional do ora Reclamante, e não do Autor, ora Recorrente, pelo que, o Obreiro não possui legitimidade para postular, individualmente e em seu próprio benefício, indenização decorrente de suposto "*dumping* social" em tese praticado pela ex-empregadora.** [...] Recurso ordinário do Autor a que se nega provimento, no particular.

(TRT-9 - ROT: 0010706-70.2016.5.09.0013, Relator: CARLOS HENRIQUE DE OLIVEIRA MENDONCA, Data de Julgamento: 05/03/2020, 7ª Turma, Data de Publicação: 09/03/2020)

> *DUMPING* SOCIAL. DANO MORAL COLETIVO. O *dumping* social se caracteriza pela prática empresarial desleal, consistente no descumprimento reiterado e inescusável de normas estabelecidas pelo ordenamento jurídico trabalhista como forma de baratear a mão-de-obra e, por consequência, oferecer produtos com preços notoriamente abaixo da média de mercado, de forma a elevar significativamente o lucro, observado o porte da empresa -, e alcançar vantagem econômica perante a concorrência, notadamente das empresas que observam a legislação, à custa da exploração dos trabalhadores. Trata-se de comportamento empresarial aviltante aos princípios da livre concorrência e da busca do pleno emprego. **O *dumping* social encerra, portanto, condutas antijurídicas que ultrapassam a ofensa na esfera individual para repercutir no âmbito da coletividade, a quem cabe reivindicar a indenização decorrente dos prejuízos sofridos em razão da conduta antissocial do empregador. Isto porque os danos resultantes da prática de concorrência desleal mediante violação dos direitos trabalhistas mínimos excede à esfera dos direitos individuais e atinge interesses extrapatrimoniais metaindividuais, de toda a sociedade, pois afrontam toda uma ordem jurídica.** Do mesmo modo, envolve interesses cujo objeto é indivisível entre determinados sujeitos. **O *dumping* social impõe, portanto, um dano moral coletivo, não sendo o empregado, individualmente, parte legítima para postular o pagamento de indenização, pois é necessária a configuração de fatos relacionados à visão macroeconômica**, em especial a comprovação de conduta reiterada da empresa em conceder más condições de trabalho a seus empregados e obter vantagem indevida perante a concorrência, de molde a impor o dever de indenizar toda a coletividade. A tanto são legitimados aqueles que representam uma determinada coletividade, previstos no art. 82 do Código de Defesa do Consumidor e no art. 5º da Lei 7.347/1985 (Lei de Ação Civil Pública). Sentença mantida no particular.
>
> (TRT-9 - ROT: 00000432620195090670, Relator: ROSEMARIE DIEDRICHS PIMPAO, Data de Julgamento: 14/07/2022, 7ª Turma, Data de Publicação: 22/07/2022)

Como resultado, as decisões judiciais relacionadas ao *dumping* social possuem efeitos *erga omnes*, abrangendo todos os afetados e garantindo, assim, uma proteção mais ampla.

Em termos de competência, as ações que tratam de *dumping* social devem ser julgadas pelas Varas do Trabalho, do local onde o dano ocorreu, conforme disposto no art. 2º da Lei n. 7.347/85 e na OJ n. 130 da SDI-II do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Exceções a essa regra incluem ações de nulidade de cláusulas de acordo ou convenção coletiva, cuja competência pode ser atribuída ao Tribunal Regional do Trabalho correspondente ou ao TST, dependendo da abrangência da lesão social. Senão vejamos:

> **Lei n. 7.347/85**
>
> Art. 2º As ações previstas nesta Lei serão propostas no foro do local onde ocorrer o dano, cujo juízo terá competência funcional para processar e julgar a causa.

> Parágrafo único A propositura da ação prevenirá a jurisdição do juízo para todas as ações posteriormente intentadas que possuam a mesma causa de pedir ou o mesmo objeto. (Incluído pela Medida provisória nº 2.180-35, de 2001)
>
> **OJ n. 130 da SDI-II do Tribunal Superior do Trabalho (TST)**
>
> **130. Ação Civil Pública. Competência. Local do dano. Lei n. 7.347/1985, art. 2º. Código de Defesa do Consumidor, art. 93 (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012 - Res. 186/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012).**
>
> I - A competência para a Ação Civil Pública fixa-se pela extensão do dano.
>
> II - Em caso de dano de abrangência regional, que atinja cidades sujeitas à jurisdição de mais de uma Vara do Trabalho, a competência será de qualquer das varas das localidades atingidas, ainda que vinculadas a Tribunais Regionais do Trabalho distintos.
>
> III - Em caso de dano de abrangência suprarregional ou nacional, há competência concorrente para a Ação Civil Pública das varas do trabalho das sedes dos Tribunais Regionais do Trabalho.
>
> IV - Estará prevento o juízo a que a primeira ação houver sido distribuída.

A jurisprudência reforça essa perspectiva, com o Tribunal Regional do Trabalho (TRT-9) destacando que devido à natureza coletiva do *dumping* social, a legitimidade para requerer indenizações por danos morais coletivos cabe às entidades representativas e ao Ministério Público do Trabalho, haja vista que a prática empresarial que caracteriza o *dumping* social viola não apenas os princípios da livre concorrência e da busca pelo pleno emprego, como também compromete toda uma ordem jurídica, exigindo uma tutela judicial mais ampla para proteger interesses extrapatrimoniais e metaindividuais.

Dessa forma, devido à sua repercussão coletiva, o combate ao *dumping* social deve ser conduzido por legitimados específicos, como sindicatos e o Ministério Público do Trabalho, e julgado pelas Varas do Trabalho competentes. A natureza difusa e coletiva dos direitos envolvidos e os interesses da sociedade como um todo demandam uma atuação especializada e coordenada, assegurando que as práticas empresariais desleais sejam enfrentadas de forma eficaz e que os trabalhadores sejam protegidos contra abusos no ambiente empresarial.

5.3. DESDOBRAMENTOS DO *DUMPING* SOCIAL NOS CONTRATOS INTERMITENTES

Conforme amplamente exposto ao longo do Capítulo 3, a modalidade de contrato intermitente prevê que a remuneração do trabalhador seja ajustada de acordo com o número de horas efetivamente laboradas. As verbas relativas a férias, 13º salário e Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) são calculadas proporcionalmente aos valores recebidos, enquanto o aviso prévio e a multa do FGTS são pagos de forma reduzida, na metade do valor usual. Ademais, caso o trabalhador perceba menos de um salário mínimo mensal, ele deverá complementar a contribuição para a Previdência Social.

De acordo com a visão favorável à Reforma Trabalhista, a introdução da modalidade de contrato intermitente não se deu de maneira impensada ou irresponsável, uma vez que o propósito central era impulsionar a geração de mais de 2 milhões de empregos (LINHARES, 2018). A motivação declarada para a inclusão desta modalidade na legislação trabalhista brasileira foi a de possibilitar o aumento de oportunidades de trabalho, além de regularizar relações laborais que já ocorriam dessa forma, mas que até então não eram formalmente abrangidas pela legislação (OLIVEIRA; SALES, 2018).

Contudo, independentemente das justificativas apresentadas — sejam elas explícitas ou subjacentes — para a introdução do contrato de trabalho intermitente no ordenamento jurídico brasileiro, é imprescindível realizar uma análise criteriosa sobre a dignidade deste tipo de vínculo empregatício, verificando se ele é capaz de atender à função social do trabalho e assegurar ao trabalhador um padrão de vida compatível com o mínimo civilizatório aceitável, pois a mera criação de vagas de emprego desprovidas de um mínimo de dignidade não é suficiente para atender aos interesses de uma sociedade que se pretenda verdadeiramente civilizada (OLIVEIRA; SALES, 2018), sendo essencial — sob a perspectiva de Delgado (2015) — considerar que:

> "[...] apenas o trabalho exercido em condições dignas é tido como instrumento capaz de consolidar a identidade social do trabalhador e de promover sua emancipação coletiva" (DELGADO, 2015, p. 183).

Contudo, ainda assim, a legislação trabalhista deixou lacunas significativas, que geraram preocupações entre os interessados em contratar sob este regime. Tais omissões, como a indefinição do período de inatividade e a possibilidade de remunerações abaixo do mínimo legal, tornaram-se focos de insegurança jurídica (TOCANTINS, 2018).

Neste contexto, a pesquisa do CESIT-UNICAMP (Krein, Gimenez e Santos, 2018) sustenta que a "reforma trabalhista" não cumpriu a promessa de ampliar o número de postos de trabalho, mas, ao contrário, teve como efeito o enfraquecimento das condições laborais no Brasil. O estudo destaca que a expansão de formas de contratação precárias, como o trabalho intermitente, gerou uma diminuição na proteção social e intensificou a vulnerabilidade e a incerteza financeira enfrentadas pelos trabalhadores (GOMES, 2024).

Esse cenário é ilustrado por meio de dados concretos, como os apresentados pelo CAGED — e analisados pelo DIEESE (2021) — os quais demonstraram que, até dezembro de 2020, apenas 1,4% do estoque de empregos formais correspondia a contratos intermitentes. O Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) também revelou a existência de 200 mil contratos intermitentes ativos no país ao final de 2020, evidenciando tanto a rápida adesão a essa modalidade quanto a precarização das condições laborais[39].

Em 2021, esse número cresceu para 244 mil vínculos, dos quais 20% não geraram nenhuma renda ao trabalhador ao longo do ano. A situação foi particularmente crítica no comércio varejista, que concentrou 48% dos contratos intermitentes sem atividade, totalizando 35.239 vínculos que permaneceram inativos durante todo o ano. O levantamento também aponta que dos 244 mil contratos intermitentes em vigor em dezembro de 2021, apenas 110 mil resultaram em alguma atividade remunerada naquele mês.

[39] Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE): Trabalho intermitente cresce, mas renda média é inferior ao salário mínimo. Boletim emprego em pauta, Número 25, Maio de 2023. Disponível em: https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2023/boletimEmpregoemPauta25.pdf

Ainda, a taxa de desemprego que estava em 12,9% em julho de 2017, manteve-se elevada nos anos seguintes, atingindo o pico de 14,9% em março de 2021[40].

A Reforma Trabalhista trouxe a promessa de que, com a retirada de garantias, haveria uma redução no custo de contratação e, consequentemente, um aumento nas vagas de trabalho. No entanto, o cenário que se estabeleceu foi o oposto: um aumento no número de trabalhadores sem vínculos formais e, por conseguinte, sem proteção adequada.

Além disso, os dados do DIEESE revelam que, em 2021, os contratos intermitentes tinham, em média, duração de cinco meses, dos quais três eram efetivamente trabalhados e os outros dois caracterizavam-se por períodos de espera, nos quais o trabalhador permanecia sem atividade remunerada. A média salarial desses contratos foi de R$ 888 (oitocentos e oitenta e oito reais), representando 81% do salário mínimo vigente em 2021 (R$ 1.100).

O estudo demonstra que quase metade (44%) dos trabalhadores intermitentes não atingiram sequer um salário mínimo de renda ao longo do período, enquanto apenas 17% conseguiram alcançar remunerações equivalentes a dois salários-mínimos ou mais. Esses números destacam a vulnerabilidade dos trabalhadores intermitentes, que, mesmo integrando o mercado formal, enfrentam a precariedade de rendimentos insuficientes.

Além disso, o número de processos judiciais relacionados ao contrato de trabalho intermitente aumentou significativamente nos últimos anos, refletindo as controvérsias e os conflitos que cercam essa modalidade. Entre 2020 e 2022, houve um crescimento de 116% nas ações movidas na Justiça do Trabalho, passando de 1.180 casos em 2020 para 2.553 em 2022. A tendência de alta permaneceu em 2023, quando, até outubro, já haviam sido registrados mais de 2.885 processos nos tribunais de todo o país. Esses números revelam um aumento expressivo das

[40] A taxa de desemprego, que estava em 12,9% em julho de 2017, manteve-se elevada nos anos seguintes, atingindo o pico de 14,9% em março de 2021. Le monde diplomatique Brasil, Edição 207, Outubro 2024. Disponível em: https://diplomatique.org.br/a-falacia-da-reforma-trabalhista-uma-analise-critica-da-precarizacao-do-trabalho-no-brasil/

disputas judiciais envolvendo contratos intermitentes, que, apesar de representarem uma pequena fatia do mercado de trabalho formal, equivalente a 1,4% do total de trabalhadores ocupados, têm gerado uma quantidade desproporcional de litígios[41].

Segundo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), ainda que continuem ocupando uma parcela limitada do mercado formal de trabalho, os contratos intermitentes cresceram significativamente ao longo dos sete anos desde sua regulamentação No entanto, esse crescimento não se traduziu em segurança jurídica para os trabalhadores, mas sim em uma multiplicação de conflitos trabalhistas. A proliferação de processos judiciais evidencia as dificuldades práticas na aplicação desse regime contratual, que, em muitos casos, deixa os trabalhadores em situações de vulnerabilidade.

Essa expansão dos contratos intermitentes, longe de representar um avanço nas relações de trabalho, evidencia um profundo enfraquecimento das garantias trabalhistas e constitucionais. A flexibilização promovida pela Reforma Trabalhista, ao autorizar essa modalidade de contratação, não só deixou de criar oportunidades de emprego dignas e estáveis, como também acelerou a erosão dos direitos laborais. Assim, revela-se a faceta mais preocupante da flexibilização do mercado de trabalho brasileiro: a precarização crescente das condições de trabalho, em detrimento da segurança e dignidade do trabalhador.

Conforme os dados divulgados pelo Instituto Brasileiro de Economia da FGV (FGV-Ibre), atualmente há 25,4 milhões de pessoas que trabalham por conta própria no Brasil, o que corresponde a uma parte significativa dos 100,2 milhões de brasileiros que estavam ocupados em março de 2024. A pesquisa também traz à tona um fato curioso: 67,7% dos trabalhadores autônomos manifestam o desejo de obter um emprego formal, com carteira assinada. Esse percentual é ainda mais elevado entre os que têm rendimentos mais baixos, atingindo 75,6% daqueles que recebem até um salário mínimo — esses dados demonstram o fracasso da

---

[41] CATUCCI, Anaísa. Ações judiciais sobre trabalho intermitente aumentam 116% em 2 anos; entenda o que é e como funciona. G1, 27/12/2023. Disponível em: https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2023/12/27/acoes-judiciais-sobre-trabalho-intermitente-aumentam-116percent-em-2-anos-entenda-o-que-e-e-como-funciona.ghtml

expectativa de que a flexibilização das leis trabalhistas resultaria em condições de trabalho e renda mais favoráveis (GOMES, 2024).

O perfil dos trabalhadores informais também revela desigualdades profundas no mercado de trabalho brasileiro. A maioria desses trabalhadores é composta por homens (66%) e pessoas negras (54,5%), além de uma grande concentração de indivíduos na faixa de 45 a 65 anos (38%). Esses números sugerem que a “reforma trabalhista” não só deixou de promover inclusão, mas também agravou desigualdades preexistentes.

Ademais, a recente redução da taxa de desemprego, que caiu para 6,9% no segundo trimestre de 2024, não pode ser diretamente atribuída à “reforma trabalhista”. Elementos como a recuperação econômica pós-pandemia e o aumento do salário mínimo, que ajudaram a impulsionar o consumo e a atividade econômica, tiveram um papel central na queda do desemprego, conforme análise do professor Erik Chiconelli Gomes (2024). É relevante mencionar que a “reforma trabalhista” foi aprovada em um momento de crise econômica e instabilidade política, o que torna difícil avaliar isoladamente os seus efeitos. Entretanto, a persistência de altas taxas de desemprego nos anos seguintes à sua aprovação, que só foram reduzidas após a pandemia e por razões alheias à reforma, aponta para a falácia de suas promessas (GOMES, 2024).

Nesse contexto, percebe-se que o trabalho intermitente, um modelo de contratação trazido pela “reforma trabalhista”, não foi capaz de criar um número significativo de postos de trabalho. De acordo com os dados do CAGED, analisados pelo DIEESE (2021), até dezembro de 2020, os contratos intermitentes representavam apenas 1,4% do total de empregos formais. Além disso, os salários desses trabalhadores — afetados pela jornada variável e pela não intermitência da atividade — eram substancialmente inferiores aos recebidos por aqueles em empregos formais tradicionais (GOMES, 2024).

Assim, torna-se visível o sucateamento das garantias trabalhistas e constitucionais, mediante a utilização errônea de meios contratuais chancelados pelo ordenamento.

Esse cenário ilustra o desmonte progressivo das garantias trabalhistas e constitucionais, por meio da aplicação distorcida de um regime contratual avalizado pela legislação. A criação do contrato intermitente, que pretendia fomentar a geração de empregos e a flexibilização para trabalhadores informais, na prática, institucionalizou a jornada e a remuneração variáveis, trazendo imprevisibilidade à prestação de serviços. Tal configuração viola os princípios da proteção ao trabalhador, da continuidade do vínculo empregatício e da vedação ao retrocesso, demonstrando que essa modalidade tem sido amplamente utilizada para atender aos interesses dos empregadores, priorizando suas necessidades (TOCANTINS, 2018).

Esse cenário também revela uma relação direta com o fenômeno do *dumping* social, caracterizado pela competição entre empregadores que buscam reduzir custos à custa das condições de trabalho dos empregados. A flexibilização proporcionada pelo contrato intermitente permite que as empresas paguem salários inferiores e ofereçam menos benefícios, favorecendo uma "*race to the bottom*" (corrida para o fundo do poço) nas condições laborais (SOUSA, 2023).

Desta maneira, o referido cenário se ajusta perfeitamente ao tema central desta monografia, ao evidenciar que a possibilidade de jornadas variáveis implica diretamente em remuneração proporcional e revela uma fragilidade normativa que gera insegurança em sua aplicação. A estrutura frágil desse instrumento contratual torna-se ideal para a redução de direitos trabalhistas, como a remuneração, visando maximizar os lucros dos empregadores em detrimento das garantias mínimas dos trabalhadores (TOCANTINS, 2018).

CONCLUSÃO

A presente monografia, ao analisar a natureza do contrato de trabalho intermitente, conclui que ele representa um retrocesso no ordenamento jurídico brasileiro, facilitando a prática do *dumping* social e consequentemente a precarização das relações de trabalho. Embora a modernização do Direito do Trabalho seja crucial para que ele acompanhe a evolução da sociedade, é necessário que essa atualização seja conduzida com cuidado e de acordo com os princípios fundamentais balizados pela Constituição Federal de 1988.

A precarização do trabalho, como a que se verifica no contrato intermitente, leva a uma redução drástica do poder aquisitivo do trabalhador, deixando-o à mercê da necessidade do empregador para garantir sua subsistência. Como se não bastasse, a flexibilização da habitualidade, a transferência dos riscos da atividade econômica para o trabalhador e a diminuição da onerosidade desvirtuam ainda os pressupostos básicos para a configuração da relação de emprego[42].

A falta de uma garantia mínima de horas trabalhadas mensalmente no contrato intermitente transforma-o em uma ferramenta propícia para a prática do *dumping* social. Nesse contexto, o trabalhador, que depende de uma renda previsível para atender às suas necessidades básicas e não tem a flexibilidade de ajustar sua vida à intermitência, fica à mercê das demandas do empregador para assegurar sua subsistência.

---

[42] O contrato intermitente desvirtua os pressupostos básicos da relação de emprego porque ele quebra a estrutura tradicional que define essa relação. Vamos analisar os pontos-chave:
Subordinação: A relação de emprego tradicional se baseia na subordinação do trabalhador ao empregador. No contrato intermitente, essa subordinação fica fragilizada. O trabalhador não tem uma jornada de trabalho fixa, sendo chamado apenas quando o empregador precisa. Ele perde o controle sobre seu tempo e fica dependente da decisão do empregador.
Continuidade: A relação de emprego pressupõe uma continuidade na prestação de serviços, com uma jornada de trabalho definida. A intermitência quebra essa continuidade, criando uma situação de instabilidade para o trabalhador. Ele nunca sabe quando terá trabalho, o que gera incerteza sobre sua renda e planejamento de vida.
Exclusividade: O contrato de trabalho tradicional geralmente pressupõe a exclusividade do trabalhador para com o empregador. No contrato intermitente, essa exclusividade é questionável. O trabalhador pode ter vários empregadores ao mesmo tempo, o que fragiliza a relação com cada um deles.

Sem essa garantia de horas mínimas, o empregador pode convocá-lo apenas quando for conveniente, remunerando-o somente pelo tempo efetivamente trabalhado, o que coloca o trabalhador em uma situação de grande vulnerabilidade econômica.

Deste modo, ao diluir a responsabilidade do empregador, a referida modalidade permite a redução dos custos trabalhistas e torna a mão de obra mais barata e flexível, favorecendo a exploração dos trabalhadores e criando um ciclo vicioso de concorrência desleal. Empresas que utilizam essa modalidade contratual têm vantagens em relação àquelas que seguem as normas trabalhistas tradicionais, o que pode levar a uma generalização da prática do *dumping* social e a um processo de desregulamentação progressiva.

É importante destacar que a flexibilização do Direito do Trabalho, em nenhuma hipótese, deve ser confundida com precarização e desregulamentação. A evolução das normas trabalhistas deve ter como objetivo principal a melhoria das condições de vida dos trabalhadores, mantendo o equilíbrio entre os interesses econômicos e a proteção social. Qualquer mudança legislativa que se afaste desse propósito precisa ser minuciosamente analisada e prontamente rejeitada, caso prejudique as relações de trabalho.

Diante disso, o contrato de trabalho intermitente, que ainda está em fase inicial e repleto de questões não resolvidas, precisa de ajustes que garantam a dignidade e a segurança dos trabalhadores. Para evitar que essa modalidade se torne um instrumento de precarização generalizada, é fundamental estabelecer um mínimo de horas mensais, garantindo ao trabalhador uma base mínima de rendimento, independentemente da variação de demanda do empregador.

Além disso, a consideração do período de inatividade para o cálculo salarial é uma medida necessária para que o ônus da imprevisibilidade não recaia exclusivamente sobre o empregado. Essas medidas podem equilibrar a relação entre empregado e empregador, evitando a transferência dos riscos da atividade econômica para o trabalhador e assegurando que a flexibilização não se torne sinônimo de perda de direitos.

Somente assim será possível garantir que a modernização do Direito do Trabalho aconteça de forma justa e equilibrada, respeitando a dignidade dos trabalhadores e contribuindo para um mercado de trabalho mais justo e sustentável.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

ASSIS, Rebeca Luise Bensabath Dantas de. A valorização do negociado sobre o legislado na reforma trabalhista. Artigo Científico. Ano V, n. 9, Out. de 2017. Disponível em: file:///C:/Users/Velloso%20Adv/Documents/BRUNA%20MORAIS/PESSOAL/TCC%20-%20MATERIAL/2017_assis_rebeca_valorizacao_negociado.pdf

BACILA, Maria Cecília. Princípios Constitucionais e o Poder Diretivo do Empregador. Artigo Acadêmico, 2019. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/artigos/principios-constitucionais-e-o-poder-diretivo-do-empregador/825703086

BARBA FILHO, Roberto Dala. Reforma trabalhista & direito material do trabalho. Curitiba: Juruá Editora, 2018.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 11 ed. São Paulo: LTr, 2017.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho (CLT). DOFC: Brasília, 09 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm.

BRASIL. Lei ordinária nº 13.467, de 13 de julho de 2017. ALTERA A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT), APROVADA PELO DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943, E AS LEIS NºS 6.019, DE 3 DE JANEIRO DE 1974, 8.036, DE 11 DE MAIO DE 1990, E 8.212, DE 24 DE JULHO DE 1991, A FIM DE ADEQUAR A LEGISLAÇÃO ÀS NOVAS RELAÇÕES DE TRABALHO. Diário Oficial da União: Brasília, 14 jul. 2017.

BRASIL. DECRETO Nº 8.058, de 26 de julho de 2013. Regulamenta os procedimentos administrativos relativos à investigação e à aplicação de medidas antidumping; e altera o Anexo II ao Decreto nº 7.096, de 4 de fevereiro de 2010, que aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções Gratificadas do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior. Brasília: DOU, 2013.

CATUCCI, Anaísa. Ações judiciais sobre trabalho intermitente aumentam 116% em 2 anos; entenda o que é e como funciona. G1, 27/12/2023. Disponível em: https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2023/12/27/acoes-judiciais-sobre-trab

alho-intermitente-aumentam-116percent-em-2-anos-entenda-o-que-e-e-como-funciona.ghtml

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 15. ed. [s. l.]: Método, 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 19. ed. São Paulo: Método, 2020.

CAVALCANTE, Ana Carolina Ávila. O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL: uma análise crítica a partir da Constituição e do Direito Comparado. Monografia (Curso de Direito) Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Serro, 2019. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/artigos/o-contrato-de-trabalho-intermitente-no-brasil-uma-analise-critica-a-partir-da-constituicao-e-do-direito-comparado/939119591

CHARÃO, Anderson Pereira; VILLATORE, Marco Antônio César. O contrato de trabalho intermitente na reforma laboral e os danos ao trabalhador. In: STÜRMER, Gilberto; DORNELES, Leandro do Amaral D. de (Org.). A reforma trabalhista: Na visão acadêmica. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada / Maurício Godinho Delgado — 19. ed — São Paulo: LTr, 2020.

DELGADO, Maurício Godinho Constituição da República e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho / Mauricio Godinho Delgado, Gabriela Neves Delgado. — 4. ed. — São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Gabriela Neves. Direito Fundamental ao Trabalho Digno. 2 ed. São Paulo: LTr, 2015.

D'AMORIM, Mariana Correia. O contrato de trabalho intermitente. Monografia (Curso de Direito) Universidade Federal da Bahia. Salvador, 2018.

DE SOUZA, I. M.; MACHADO-DE-SOUSA, J. P. Brazil: world leader in anxiety and depression rates. Brazilian Journal of Psychiatry, v. 39, n. 4, p. 384–384, out. 2017.

FOLLONE, Renata Aparecida; HERINGER, Helimara Moreira Lamounier. A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS E O IMPACTO DO ATUAL CENÁRIO PANDÊMICO NOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR. Artigo Científico. 2020. Disponível em: https://revistas.unaerp.br/cbpcc/article/download/2130/1666/7634

FREDIANI, Yone. Direito do Trabalho. Coleção Sucesso, Concursos Públicos e OAB. Editora Manole Ltda, 2011.

FREITAS, Bruno Alexandre. Crise financeira de 2008: você sabe o que aconteceu?. Politize!, Economia-História-Internacional, Publicado em 13/02/2020, Disponível em: https://www.politize.com.br/crise-financeira-de-2008/?https://www.politize.com.br/&ga

d_source=1&gclid=CjwKCAjwvKi4BhABEiwAH2gcw9XS-qaSy7TFlKkMJTdfHQ5aNgXqQeDn8V0GzyuGo4C8kn9N7diqWhoCXRgQAvD_BwE

FROTA, Paulo Mont`Alverne. O *dumping* social e a atuação do juiz do trabalho no combate à concorrência empresarial desleal. Revista LTr, n. 78, v. 02, São Paulo, fev./2013.

FURLAN, Fernando de Magalhães. Parâmetros do antidumping no Brasil. Senado, 2007. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/325681/noticia.htm?sequence=1

GOMES, Erik Chiconelli. A falácia da 'reforma trabalhista': uma análise crítica da precarização do trabalho no Brasil. Le monde diplomatique Brasil. Edição 207, Outubro 2024. Disponível em: https://diplomatique.org.br/a-falacia-da-reforma-trabalhista-uma-analise-critica-da-precarizacao-do-trabalho-no-brasil/

GOMEZ, Rogério. O que é o poder do empregador? 2021. https://rogeriogomez.com.br/o-que-e-o-poder-do-empregador/

GOULART, Maria Silvia de Albuquerque Gouvêa; CAMERINI, Paulo Serra Negra; FREITAS, Tereza Cristina Quaresma. Dos adicionais de insalubridade e de periculosidade. Curitiba: Juruá Editora, 2015.

HIGÍDIO, José. Supremo suspende julgamento sobre contrato de trabalho intermitente, CONJUR, 12 de setembro de 2024. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2024-set-12/supremo-suspende-julgamento-sobre-contrato-de-trabalho-intermitente/

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Taxa de desemprego no país fecha 2017 em 12,7%; população desocupada cai 5%. Rio de Janeiro, 2018. Disponível em: http://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2018-01/taxa-de-desemprego-no-pais-fecha2017-em-127.

LAUFFER, Beatriz Martins; ANGUINONI, Guilherme. REFORMA TRABALHISTA E EFEITO CLIQUET: retrocesso quanto aos direitos fundamentais relacionados à jornada de trabalho. Artigo Acadêmico, Rev. Esc. Jud. TRT4, Porto Alegre, v. 1, n. 2, p. 221-244, jul./dez. 2019. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/197763?show=full

LINHARES, Aryanna, 1 ano de reforma trabalhista. Centro de Estudos Renato Saraiva: Belém, Pará, 2018.

MOURA, Bruno de Freitas. Renda dos 10% mais ricos é 14,4 vezes superior à dos 40% mais pobres - Diferença entre rendimentos é a menor já registrada, mostra IBGE. Agência Brasil, Publicado em 19/04/2024, Disponível em: https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2024-04/renda-dos-10-mais-ricos-

e-144-vezes-superior-dos-40-mais-pobres#:~:text=Em%202023%2C%20os%2010%25%20da,menor%20j%C3%A1%20registrada%20no%20Brasil

MIGALHAS. Nunes Marques entende que trabalho intermitente não gera precarização. Migalhas, 06 set. 2024. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/quentes/337320/nunes-marques-entende-que-trabalho-intermitente-nao-gera-precarizacao

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Iniciação ao direito do trabalho. 40. ed. São Paulo: LTr, 2015.

NUNES, Vanessa Ester Ferreira; MARTINS, Antero Arantes. *DUMPING* SOCIAL: Da legitimidade ativa. REVISTA INTERFACES, ISSN: 2176-5227, SUZANO ANO 9 Nº 5 JUL. 2017. Disponível em: http://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20170705174537.pdf

OLIVEIRA, Adriano Rodrigues. NEOLIBERALISMO E AS CRISES DAS DEMOCRACIAS NO SÉCULO XXI: REFLEXÕES E ALTERNATIVAS. Artigo Acadêmico, Revista Kínesis, Vol. XV, n° 39, Dezembro de 2023.
OLIVEIRA, Débora da Silva de; SALES, Alan Jorge P. Trabalho intermitente: Entre a inovação e a precarização. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, Brasília, v. 22, n. 2, 2018.

OLIVEIRA, Juliana Andrade. Riscos psicossociais no trabalho: uma discussão necessária. Artigo Acadêmico, SciELO Preprints, 2024. Disponível em: https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/download/9871/18282/18905

OLIVEIRA NETO, Célio Pereira Oliveira. Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação. 2017. Doutorado (Direito do Trabalho) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo-PUC/SP, Centro de Ciências Jurídicas e Sociais, São Paulo. 238 f. Disponível em: // tede2.pucsp.br/bitstream/handle/20883/2/C%C3%A9lio%20Pereira%20Oliveira%20Neto.pdf.

PIKETTY, Thomas. O capital no século XXI. Tradução de Rógerio G. S. da Costa. São Paulo: Intrínseca, 2014.

POCHMANN, Marcio. O mito da grande classe média: capitalismo e estrutura social. São Paulo: Boitempo, 2014.

RIBEIRO, Rafael E. Pugliese. Reforma trabalhista comentada. Curitiba: Juruá Editora, 2018.

ROMAR, Carla Teresa Martins. Direito do trabalho esquematizado. São Paulo: Saraiva, 2013 (Coleção Esquematizados).

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. O dumping social nas relações de trabalho: formas de combate. Revista eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações, Porto Alegre, v. 12, n. 196, p. 76-87, set. 2016.

SCALZILLI, Roberta. O direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro frente ao dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho em tempos de pandemia. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, edição especial, t. II, p. 643-664, jul. 2020. Disponível em: https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/56362/Revista%20TRT-3%20covid%2019%20tomo-2-643-664. pdf?sequence=1&isAllowed=y

SENA, M. E. S., & RIBEIRO, G. S. D. (2018). A Inconstitucionalidade do Valor do Salário Mínimo no Brasil: Uma Análise Sob a Perspectiva da Dignidade da Pessoa Humana. mbito Jurídico, 169, XXI(2), 1-20. Disponível em: https://ambitojuridico.com.br/a-in-constitucionalidade-do-valor-do-salario-minimo-no-brasil-uma-analise-sob-a-perspectiva-da-dignidade-da-pessoa-humana/

SIQUEIRA, Renata Santos Rodrigues; CARVALHIDO, Aline Carneiro Magalhães; GUERRA, Roberta Freitas. TELETRABALHO E O DIREITO À DESCONEXÃO: UMA ANÁLISE À LUZ DA SAÚDE DO TRABALHADOR. Rev. TST, Porto Alegre, vol. 88, no 4, p. 69-86, out./dez. 2022.

SOUZA, Jéssica Alves. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL E NA ITÁLIA: estudo comparativo sob a perspectiva do princípio constitucional do valor social do trabalho. Dissertação de pós graduação (Curso de Direito) Universidade Federal da Paraíba - UFPB. João Pessoa, 2023.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Relator vota pela inconstitucionalidade de contrato de trabalho intermitente. Portal STF, 02 dez. 2020. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=456516&ori=1

TEIXEIRA, Maria Alaíde Bruno. Saúde do trabalhador na reforma trabalhista: proteção e produtividade – teoria e prática. Curitiba: Juruá, 2018.

TOCANTINS, Leonardo Tchelzoff. A facilitação do *dumping* social no direito do trabalho. Monografia (Curso de Direito) Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA), Pará, 2018.