

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA - UFSM  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS - CCSH  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO – PPGD

Paulo Cezar Krusche

**DIREITO AO TRABALHO NO SISTEMA CAPITALISTA BRASILEIRO  
E O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE**

Santa Maria - RS  
2020



**Paulo Cezar Krusche**

**DIREITO AO TRABALHO NO SISTEMA CAPITALISTA BRASILEIRO E O  
CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE**

Dissertação, apresentada ao Curso de Pós-Graduação em Direito, Área de Concentração Direitos Emergentes na Sociedade Global, Linha de Pesquisa Direito da sociobiodiversidade: desenvolvimento e dimensões da sustentabilidade, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito parcial para a obtenção do grau **Mestre em Direito**.

Orientador: Prof. Dr. Ronaldo Busnello

Santa Maria, RS

2020

Krusche, Paulo Cezar  
DIREITO AO TRABALHO NO SISTEMA CAPITALISTA BRASILEIRO  
E O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE / Paulo Cezar  
Krusche.- 2020.  
167 p.; 30 cm

Orientador: Ronaldo Busnello  
Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Santa  
Maria, Centro de Ciências Sociais e Humanas, Programa de  
Pós-Graduação em Direito, RS, 2020

1. Direito ao Trabalho 2. Trabalho Descendente 3.  
Trabalho Intermitente 4. Precariedade 5. Oportunidades  
I. Busnello, Ronaldo II. Título.

Sistema de geração automática de ficha catalográfica da UFSM. Dados fornecidos pelo autor(a). Sob supervisão da Direção da Divisão de Processos Técnicos da Biblioteca Central. Bibliotecária responsável Paula Schoenfeldt Patta CRB 10/1728.

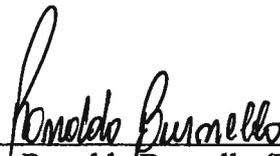
Declaro, PAULO CEZAR KRUSCHE, para os devidos fins e sob as penas da lei, que a pesquisa constante neste trabalho de conclusão de curso (Dissertação) foi por mim elaborada e que as informações necessárias objeto de consulta em literatura e outras fontes estão devidamente referenciadas. Declaro, ainda, que este trabalho ou parte dele não foi apresentado anteriormente para obtenção de qualquer outro grau acadêmico, estando ciente de que a inveracidade da presente declaração poderá resultar na anulação da titulação pela Universidade, entre outras consequências legais.

**Paulo Cezar Krusche**

**DIREITO AO TRABALHO NO SISTEMA CAPITALISTA BRASILEIRO E O  
CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE**

Dissertação, apresentada ao Curso de Pós-Graduação em Direito, Área de Concentração Direitos Emergentes na Sociedade Global, Linha de Pesquisa Direito da sociobiodiversidade: desenvolvimento e dimensões da sustentabilidade, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito parcial para a obtenção do grau **Mestre em Direito**.

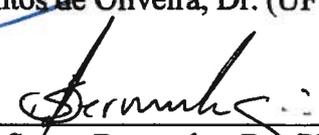
**Aprovado em 27 de Março de 2020**



Dr. Ronaldo Busnello (UFSM)  
(Presidente/Orientador)



Rafael Santos de Oliveira, Dr. (UFSM)



Márcio de Souza Bernardes, Dr. (UFN)

Santa Maria – RS, Brasil  
2020



## **AGRADECIMENTOS**

Antes de qualquer agradecimento direto, deixo aqui meu sincero “muito obrigado” a todos aqueles que, de uma forma ou de outra, colaboraram e fizeram parte desta minha realização pessoal e profissional.

Primeiramente, agradeço ao meu orientador, Prof. Dr. Ronaldo Busnello por toda sua dedicação, atenção, troca de ideias e apoio dispensados, fatores que foram fundamentais para o desenvolvimento desta dissertação.

Aos professores do Programa do Curso de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), na área de Direitos Emergentes na Sociedade Global, com ênfase na Linha de Pesquisa Direito da sociobiodiversidade: desenvolvimento e dimensões da sustentabilidade.

Aos colegas do curso de mestrado pela amizade, companheirismo, troca de experiências e pelas longas discussões calorosas, sempre muito proveitosas, que nos fizeram crescer e amadurecer enquanto cidadãos e humanos.

Agradeço com carinho a minha esposa e amiga Claudiane e a minha filha Rafaela, pela compreensão, companheirismo e apoio incondicional, nesse momento, de aparente abandono e solidão onde a dedicação foi desviada à elaboração dessa pesquisa.

Por fim, àquele o qual é o responsável pelo que há de mais sublime, a vida. Deus lhe agradeço por toda força, benção e inspiração e pela presença constante na minha vida.



Prefiro pensar que um dia a vida será mais justa, que os homens não se olharão a procurar defeitos uns nos outros. Que haverá sempre a ideia de que em todos há um lado bom. Nesse dia, será com prazer que um procurará ajudar o outro.

(Oscar Niemeyer)



## RESUMO

### DIREITO AO TRABALHO NO SISTEMA CAPITALISTA BRASILEIRO E O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

**AUTOR: Paulo Cezar Krusche**  
**ORIENTADOR: Ronaldo Busnelo**

A pesquisa versa sobre Direito ao Trabalho como direito básico dos direitos sociais, pois é através do trabalho que o ser humano obtém reconhecimento social e a única via provável de adquirir bens, a começar pela sobrevivência. Portanto, sendo o trabalho um direito social, a geração de trabalho formal deve ser decente. No entanto, indo de encontro à geração de trabalho formal decente, apresenta-se a modalidade de contrato de trabalho intermitente, inserida no ordenamento nacional, através da Reforma Trabalhista de 2017. Nessa modalidade, o trabalhador receberá somente pelo período que for convocado para prestar o serviço, se não houver convocação, não receberá salário. Ademais, isso coloca o trabalhador em uma condição de alta instabilidade, incerteza e insegurança sobre sua própria reprodução social. O objetivo da pesquisa é demonstrar que o Direito ao Trabalho não deve ser considerado um direito de possuir um trabalho apenas, mas de ter um emprego em condições dignas, o que não se visualiza com a modalidade de contrato intermitente, uma vez que, nesse tipo de trabalho, o trabalhador vive uma angústia permanente pela incerteza do chamado, e o empregador poderá usar da convocação para explorar cada vez mais esse empregado. Esse tipo de contrato visa à redução de direitos buscando exclusivamente o aumento da lucratividade empresarial e à diminuição dos riscos do negócio. Em seu estudo, Karl Marx pontuou que no mundo capitalista ocorre a dominação de uma classe (capitalistas) sobre a outra (proletários), com vistas à exploração do trabalho e à tendência à ampliação, supostamente sem limites do capital, culminando com exclusão de grande parte da população, os trabalhadores. Nesse sentido quais os impactos para os trabalhadores que esse contrato intermitente gera? Associados a esses questionamentos ao tema Direito ao Trabalho como direito a um trabalho decente, a Constituição Federal de 1988 em seu artigo 1º, inciso IV, dispõe os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, já o artigo 6º se refere ao trabalho como um direito social fundamental, o artigo 170 faz referência ao trabalho como sendo fundamento da ordem econômica. Ainda, no mesmo artigo 170, no inciso VIII, há alusão à busca do pleno emprego como sendo um dos princípios dirigentes. Verifica-se, desse modo, que o modelo de contrato intermitente flexibiliza e precariza o trabalho, indo de encontro ao que prevê a Constituição Federal. Esse tipo de contrato deve ser amplamente modificado e regulamentado com vistas à garantia dos direitos sociais mínimos previstos. Justifica-se a pesquisa pela atualidade e importância do tema, pois o trabalho é atividade vital para o ser humano e não deve ser precarizado ao ponto de deixar o trabalhador na incerteza de quando receberá seu salário. A revisão bibliográfica utilizou a doutrina, legislação e estatísticas geográficas, vinculando-se às bases do materialismo histórico marxista, mediante o método histórico-dedutivo, por meio do procedimento monográfico. Os procedimentos e técnicas empregados foram fichamentos, resumos e resumos estendidos. O primeiro capítulo aborda o Direito ao Trabalho no Brasil e no mundo, bem como o trabalho criador de valores, a flexibilização e a precarização do trabalho. O segundo capítulo trata da Reforma Trabalhista, da relação de trabalho e emprego, do contrato de trabalho e da modalidade de contrato de trabalho intermitente, bem como o direito comparado e os dados estatísticos de contratação de trabalhadores nessa modalidade. Constata-se que o grande desafio consiste em assegurar a incorporação formal do conceito de trabalho digno ao Direito brasileiro, a sua efetividade frente aos prejudiciais efeitos do contrato de trabalho intermitente impostos às trabalhadoras e aos trabalhadores brasileiros. Trabalho digno se refere às aspirações do ser humano no domínio profissional, abrangendo oportunidades para realizar um trabalho produtivo com uma remuneração equitativa; segurança no local de trabalho e proteção social para as famílias; melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal e integração social; liberdade para expressar as suas preocupações; organização e participação nas decisões que afetam as suas vidas; e igualdade de oportunidades e de tratamento para todos os homens e mulheres.

Palavras-chave: Direito ao Trabalho. Trabalho Decente. Trabalho Intermitente. Precariedade. Oportunidades.



## **ABSTRACT**

# **RIGHT TO WORK IN THE BRAZILIAN CAPITALIST SYSTEM AND THE INTERMITTENT LABOR CONTRACT**

**AUTHOR: Paulo Cezar Krusche**

**ADVISOR: Ronaldo Busnello**

The research deals with the Right to Work as a basic right of social rights, as it is through work that human beings obtain social recognition and the only probable way to acquire goods, starting with survival. Therefore, since work is a social right, the generation of formal work must be decent. However, going against the generation of decent formal work, the modality of intermittent work contract, inserted in the national system, through the Labor Reform of 2017 is presented. In this modality, the worker will receive only for the period that is called to provide the service, if there is no call, will not receive a salary. Furthermore, this puts the worker in a condition of high instability, uncertainty and insecurity about his own social reproduction. The objective of the research is to demonstrate that the Right to Work should not be considered a right to have only one job, but to have a job in decent conditions, which is not seen with the intermittent contract mode, since, in this type of work, the worker lives a permanent anguish due to the uncertainty of the call, and the employer may use the summons to exploit this employee more and more. This type of contract aims at reducing rights, seeking exclusively to increase corporate profitability and to reduce business risks. In his study, Karl Marx pointed out that in the capitalist world there is the domination of one class (capitalists) over the other (proletarians), with a view to the exploitation of labor and the tendency to expand, supposedly without limits of capital, culminating in the exclusion of a great part of the population, workers. Associated with these questions to the theme Right to Work as the right to decent work, the Federal Constitution of 1988 in its article 1, item IV, provides the social values of work and free enterprise, whereas article 6 refers to work as a fundamental social right, article 170 refers to work as being the foundation of the economic order. Still, in the same article 170, in item VIII, there is an allusion to the search for full employment as one of the guiding principles. Thus, it appears that the intermittent contract model makes work more flexible and precarious, going against what the Federal Constitution provides. This type of contract must be largely modified and regulated in order to guarantee the minimum social rights provided for. The research is justified by the relevance and importance of the topic, since work is a vital activity for human beings and should not be made precarious to the point of leaving the worker in the uncertainty of when he will receive his salary. The bibliographic review used the doctrine, legislation and geographic statistics, linking to the bases of Marxist historical materialism, through the historical-deductive method, through the monographic procedure. The procedures and techniques employed were files, abstracts and extended abstracts. The first chapter deals with the right to work in Brazil and in the world, as well as work that creates values, making work more flexible and precarious. The second chapter deals with Labor Reform, the employment and employment relationship, the employment contract and the type of intermittent employment contract, as well as the comparative law and statistical data on hiring workers in this modality. It appears that the great challenge is to ensure the formal incorporation of the concept of decent work into Brazilian law, its effectiveness in the face of the damaging effects of the intermittent employment contract imposed on Brazilian workers. Decent work refers to the aspirations of human beings in the professional domain, covering opportunities to perform productive work with equitable remuneration; workplace safety and social protection for families; better prospects for personal development and social integration; freedom to express their concerns; organization and participation in decisions that affect their lives; and equal opportunities and treatment for all men and women.

Keywords: Right to Work. Decent Work. Intermittent work. Precariousness. Opportunities.



## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Principais ocupações a contratar trabalhadores na modalidade intermitente, mês de julho de 2019.....	151
Tabela 2 – Perfil da geração de vagas com carteira assinada, trabalho intermitente e não intermitente por faixa etária.....	152
Tabela 3 – Porcentagem de contratações de trabalhadores com contrato intermitente e contrato parcial por tamanho de firma no Brasil.....	153
Tabela 4 – Tipo de movimentação trabalho intermitente e trabalho parcial no Brasil.....	153
Tabela 5 – Salário Médio por admissão e demissão de trabalhadores intermitente e parcial no Brasil.....	153



## LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 – Distribuição de pessoas desocupadas por idade no Brasil, no 2º trimestre de 2019.....	149
GRÁFICO 2 – Distribuição percentual de pessoas desocupadas por sexo no Brasil, no 2º trimestre de 2019.....	149
GRÁFICO 3 - Total de contratações de trabalhadores na modalidade de contrato intermitente no Brasil, período de Janeiro de 2018 a agosto de 2019.....	151



## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADCT	Ato das Disposições Constitucionais Transitórias
ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade
CADH	Convenção Americana de direitos Humanos
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
CAD	Comunicação de Acidente de Trabalho
CAGED	Cadastro Geral dos Empregados e Desempregados
CUT	Central Única dos Trabalhadores
DUDH	Declaração Universal dos Direitos Humanos
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
IPEA	Instituto de Pesquisa e Economia Aplicada
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
FGTS	Fundo de Garantia de Tempo de Serviço
MP	Medida Provisória
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PDV	Plano de Demissão Voluntária
PLR	Participação nos Lucros e Resultados
PNAD Contínua	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua
PT	Partido dos Trabalhadores
RGPS	Regime Próprio da Previdência Social
STF	Supremo Tribunal Federal
TICs	Tecnologia da Informação e Comunicação
TST	Tribunal Superior do Trabalho
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
UFSM	Universidade Federal de Santa Maria



## SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	11
2 DIREITO AO TRABALHO NO SISTEMA CAPITALISTA.....	17
2.1 A ASCENSÃO DA PRODUÇÃO CAPITALISTA E A EXPLORAÇÃO DO TRABALHADOR.....	21
2.2 O TRABALHO CRIADOR DE VALORES.....	32
2.3 A HISTÓRIA DO TRABALHO NO BRASIL.....	46
2.3.1 O período pós Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).....	51
2.4 A FLEXIBILIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO.....	58
3 O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE.....	63
3.1 O DIREITO COMPARADO.....	81
3.2 DADOS ESTATÍSTICOS DE DESEMPREGO E TRABALHO INTERMITENTE ...	86
4 A REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL.....	93
4.1 RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO.....	99
4.1.1 O Empregado.....	107
4.1.2 O Empregador.....	111
4.1.3 Contrato de trabalho.....	115
4.1.4 Efeitos dos contratos de trabalho.....	126
4.1.5 Duração do trabalho - Jornada.....	129
4.1.6 Férias.....	136
4.1.7 Remuneração e Salário.....	141
4.1.8 Término do Contrato de Trabalho.....	148
4 CONCLUSÃO.....	153
REFERÊNCIAS.....	159



## 1 INTRODUÇÃO

Este estudo, na área de Direitos Emergentes na Sociedade Global, com ênfase na Linha de Pesquisa Direitos da sociobiodiversidade: desenvolvimento e dimensões da sustentabilidade, do Programa de Pós Graduação em Direito da Universidade Federal de Santa Maria RS, busca conscientizar a todos (empregadores, gerentes, diretores, etc.) da necessidade de respeito com trabalhador no espaço laboral. Objetiva-se aqui desenvolver uma explanação da necessidade de manter o ambiente de trabalho um local humanizado, sem exploração e com a valorização do profissional. Nessa perspectiva, dá-se importância à temática, uma vez que o Direito ao Trabalho é considerado um direito social e tem por meta o resgate a um trabalho decente, como estratégia para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições dignas e com segurança. Sendo que não é aceitável que qualquer Reforma Trabalhista venha no sentido de retirar direitos dos trabalhadores, precarizando o trabalho, como a no Brasil em 2017, regulamentando o trabalho intermitente. O trabalho é considerado condição fundamental para a superação da pobreza e redução da desigualdade social.

A pesquisa realizada envolve o Direito ao Trabalho e contrato de trabalho intermitente. O direito ao trabalho é o direito básico dos direitos sociais, e condição para os demais direitos, é o direito social mais essencial, pois é através do trabalho que o ser humano adquire reconhecimento social e a única via provável de obter bens, a começar pelos de sobrevivência. Quem tem um trabalho se dedica cada vez mais para mantê-lo, atuando muitas vezes numa precariedade que não viabiliza a construção de um projeto de vida digna.

Vale dizer que a modalidade de contrato de trabalho intermitente representa uma forma de legitimar o que se denomina informalmente como “bico”, vínculo empregatício precário, no qual o empregador apenas se utiliza da mão de obra laboral quando lhe convém. Entende-se que isso, sem qualquer responsabilidade social, cria o empregado formal que pode nada receber, camuflando a realidade do desemprego estrutural da sociedade.

Assim, sendo o trabalho um direito social, a geração de trabalho formal deve ser decente, conforme preconiza a Organização Internacional do Trabalho (OIT). O trabalho deve estar sempre associado à proteção social e aos direitos do trabalho, dentre os quais a representação, associação, organização sindical e negociação coletiva, pois a noção de trabalho decente integra as dimensões quantitativas e qualitativas do emprego, com propostas de medidas dirigidas à geração de postos de trabalho e ao enfrentamento do desemprego.

Somado a isso, também há a superação de formas de trabalho que geram renda insuficiente para os indivíduos e suas famílias, para que superem a situação de pobreza.

Indo de encontro ao que preconiza a geração de trabalho decente, a modalidade de trabalho intermitente não viabiliza uma condição de vida digna ao trabalhador. Essa modalidade coloca o trabalhador em uma condição de alta instabilidade, incerteza e insegurança sobre sua própria reprodução social. Nesse modelo de contrato, o empregado não tem qualquer renda fixa, portanto, nenhuma garantia de sobrevivência. Sua reprodução, inclusive física, depende das convocações (incertas) por determinados períodos (incertos) para trabalhar e obter algum rendimento.

Dessa forma, procura-se verificar a partir das obras de Karl Marx, o real funcionamento da economia capitalista, mostrando as contradições sociais e econômicas por trás do mercado. A teoria marxista faz uma crítica ao mundo do trabalho e à transformação das estruturas sociais e, por conseguinte, busca identificar todas as formas e movimentos estruturais da sociedade capitalista que, de uma forma ou outra, explora cada grupo ou classe social de um modo próprio.

Karl Marx procurou decifrar, em seus manuscritos, o real valor da mercadoria, dos seus preços, de como cada classe social recebe seus correspondentes rendimentos e, o mais importante, as relações sociais históricas que dão vida ao modo de produção capitalista: a relação capital-trabalho. E, a partir desse jogo de dominação de uma classe sobre a outra, é possível se verificar a exploração do trabalho e a tendência à ampliação, supostamente sem limites do capital, culminando com exclusão de grande parte da população, os trabalhadores.

A história demonstra que o desenvolvimento do modo de produção capitalista ocorre a partir das transformações da sociedade. Surgem relações de produção novas e superiores, amadurecidas que se ajustam ao crescimento continuado da capacidade produtiva da sociedade. O capital se reestrutura com novos métodos de organização da produção e do trabalho, utilizando-se dos avanços tecnológicos propiciados por cada época.

É interessante destacar que a maquinaria, no sistema capitalista, possibilitou a produção generalizada de mercadorias e uma crescente acumulação privada de riquezas. As máquinas realizam várias operações que um mesmo artesão executava com sua ferramenta na manufatura. A implantação da maquinaria se deu com a finalidade de produzir capital e não para suavizar o trabalho do ser humano na criação da mercadoria. A máquina se destina a diminuir o preço da mercadoria e parte da jornada de trabalho que o trabalhador necessita para si mesmo, bem como aumentar a parcela da jornada de trabalho não paga, aumentando a produção da mais-valia.

O avanço científico transformou a ciência e rompeu com as estruturas anteriores, aparecendo no mundo do capital. Esse avanço do meio de trabalho constitui o ponto de partida da grande indústria, o meio de trabalho se revoluciona e assume a forma mais desenvolvida no sistema articulado de máquinas. Sabe-se que substituiu trabalhadores transformando-se num meio de aumentar o número de assalariados, submetendo ao comando imediato do capital todos os membros da família, sem distinção de idade e sexo.

O Direito do Trabalho nasceu visando à criação de Leis que regulassem esse novo fenômeno. A intensificação da jornada de trabalho causava descontentamento e a insatisfação da classe trabalhadora devido à exploração desumana de mão de obra de milhares de pessoas. Após muita pressão desses trabalhadores, legislações foram editadas visando à proteção do trabalhador. Com isso, surgiu na Inglaterra as primeiras Leis protetivas para os trabalhadores. Em seguida, aparecem as legislações regulamentando os acidentes de trabalho, direito à associação dos operários, organizações sindicais, bem como a redução da jornada de trabalho.

Entretanto, com o avanço da tecnologia, outros métodos de produção surgem e outras formas de exploração do trabalhador. No início do século XX, mostra-se o Taylorismo/Fordismo com o aumento da produtividade e a simplificação do trabalho complexo. Nos primeiros anos de 1950, o modelo Toyotista orientou a produzir exclusivamente o necessário, em pequenos lotes, com redução de estoques e com a máxima qualidade. A partir da década de 1980, tem-se o início de uma conjuntura mais global do capitalismo, com um padrão grande de competição produtiva, tecnológica e financeira. Isso atingiu países periféricos com agravamento de crises e desempregos, pois não conseguiram competir devido suas economias desiguais.

Em meio a esses acontecimentos, aparece a globalização, com a economia mundial mais capitalista do que nunca, mas num capitalismo transformado pela informalização. Assim, foi impossível conter as atividades econômicas no interior das fronteiras dos Estados nações tradicionais. Novas invenções, inovadoras, inovações tecnológicas e científica, aceleração da interconectividade mundial em todos os aspectos da vida social contemporânea, ou seja, a globalização é um processo que corporifica uma transformação da organização espacial das relações e transformações sociais, avaliadas em termos de extensão intensidade, velocidade e impacto, com desenvolvimento desigual gerando disparidades de riqueza.

Na pesquisa realizada sobre o trabalho no Brasil, foi possível identificar que os primeiros registros de trabalho foi aquele realizado pelos índios aos portugueses prestando pequenos serviços em troca de objetos. Após esse período, classificado de pré-colonial, houve o período do trabalho escravo, que era realizado por trabalhadores negros. A partir de 1888,

houve a substituição de trabalho escravo pelo trabalho assalariado, inicialmente no campo, no comércio e nos grandes centros. A industrialização surgiu com suas técnicas e maquinarias necessárias para o desenvolvimento da indústria. A inserção das máquinas revolucionou as relações de produção. No entanto, as condições de trabalho na indústria eram precárias, a exploração dos trabalhadores era intensa, levando-os a lutar por melhores condições de trabalho.

A reação dos trabalhadores à exploração foi intensa, inicialmente com movimentos de protestos por melhores condições de trabalho. Logo após, tiveram início as primeiras greves que se generalizaram e espalharam-se por todo o Brasil. A luta dos trabalhadores fez com que os empregadores tivessem de realizar certas concessões. A intensificação da pressão dos trabalhadores fez com que as primeiras Leis fossem criadas no Brasil regulamentando as relações de trabalho.

Em 1943, nasceu a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que se destinava a regular as relações de trabalho no Brasil. A CLT, à época, tinha reconhecido direitos laborais e previdenciários dos trabalhadores, a liberdade para organizar-se em sindicatos e negociar coletivamente, bem como assegurou a efetividade destes direitos através de uma Justiça específica, a Justiça do Trabalho. Ou seja, a CLT foi fruto da luta das classes trabalhadoras por melhores condições laborais.

A partir da década de 1970, a informalização vai se reestruturando, os trabalhos vão se tornando cada vez mais informais, trabalhadores submetidos a contratos temporários. Nos anos 1990, ocorreu a busca pela melhor qualificação da força de trabalho e, conseqüentemente, intensificação e exploração se tornam característica do capitalismo no Brasil.

A Constituição de 1988 assegurou aos brasileiros vários direitos sociais, dentre eles o trabalho, obrigando as empresas a contratarem sempre de forma formal. A constituição também estipulou que a jornada de trabalho seria de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas mensais.

Em 13 de julho de 2017, surge a Reforma Trabalhista aprovada no Brasil por meio da Lei n. 13.467 /17, que nasce com o propósito de ser a alavanca necessária para a retomada do crescimento econômico do Brasil, por meio da flexibilização das relações de trabalho, maior liberdade contratual, com segurança jurídica e menor interferência do Estado. O argumento para modificar a legislação é que ela ocasionaria a ampliação do mercado de trabalho. No entanto, os objetivos da reforma não foram outros, senão modificar a legislação trabalhista retirando direitos dos trabalhadores.

Segundo os legisladores, que votaram favoráveis a Reforma Trabalhista, ela surgiu com o intuito de modernizar a legislação trabalhista, adequando-a a realidade das relações estabelecidas entre trabalhadores e empregadores. Tudo com ambiente de maior liberdade contratual e menor interferência do Estado nessas relações.

Contrários às mudanças na Reforma Trabalhista, alguns autores como Mauricio Godinho Delgado, Valdete Souto Maior, Jorge Luiz Souto Maior, Carlos Henrique Bezerra Leite, entre outros, referem que com a reforma surge à modalidade de contrato de trabalho intermitente. Para estes autores, esse tipo de contrato é manifestamente inconstitucional, porque com nessa modalidade, o trabalhador somente receberá remuneração quando convocado pela empresa, que utiliza o seu serviço e depois o descarta como uma mercadoria.

Ademais, o estudo se justifica pela atualidade e importância do tema, uma vez que o Direito ao Trabalho deve contemplar a geração de trabalho formal decente, não da forma como foi introduzido no sistema brasileiro o contrato de trabalho intermitente, sem diversas proteções, vantagens e garantias estruturadas pelo Direito do Trabalho, através da CLT. Nesse sentido, verificar-se-á quais as ações estão sendo tomadas para minorar a problemática envolvendo o contrato de trabalho intermitente, quanto aos trabalhadores que receberão menos de um salário mínimo ao mês.

A pesquisa tem cunho eminentemente de revisão bibliográfica e utilizou doutrina, legislação e fontes secundárias, como índices e estatísticas geográficas de desemprego e contratação de trabalhadores na modalidade de contato intermitente. Desse modo, partiu-se das bases do materialismo histórico marxista em que o objetivo de Karl Marx era que o trabalhador pudesse entender os mecanismos de exploração desenvolvidos pelo capital. Mecanismos que explicitam o fato de que a relação capital-trabalho não é apenas uma questão de diferença de classes ou de ódio de classes. Então, isso explica definitivamente as relações essenciais de produção na sociedade organizada pelo capitalismo.

Assim, chega-se a comprovação de que o trabalhador é mera mercadoria no sistema capitalista e que a Reforma Trabalhista atuou em defesa do capital, restringindo direitos trabalhistas. A crise é do capital e não será a eliminação de direitos dos trabalhadores que vai resolver o problema, e também porque não é sequer moral exigir que os explorados se sacrifiquem para manter um sistema que favorece apenas uma pequena parcela da população mundial.

A presente dissertação analisa como o trabalho se organizou a partir da industrialização, como o desenvolvimento das forças produtivas atingiu os trabalhadores em todas as dimensões, qual o valor da força de trabalho no sistema capitalista e uma análise do

desenvolvimento do trabalho e das Leis trabalhistas no Brasil. Após, há uma pesquisa dos fatos históricos no mundo e no Brasil e uma análise dos contratos de trabalho, com uma atenção maior sobre o contrato de trabalho intermitente inserido na Reforma Trabalhista.

Na elaboração da dissertação, foi utilizado o método histórico-dedutivo, visando resgatar a história da construção do capitalismo e do Direito ao Trabalho no mundo e no Brasil, pois a realidade social é intrinsecamente histórica, porque está em permanente mudança. A utilização do método (histórico-dedutivo), com enfoque no objeto (direito ao trabalho e modalidade de contrato de trabalho intermitente) opera uma renovação, representando, por assim dizer, uma tentativa de síntese dos aspectos históricos, econômicos, sociais e jurídicos sobre o tema.

A dissertação está estruturada em três capítulos: o primeiro intitulado “O direito ao trabalho e a exploração da força de trabalho”. Neste capítulo existe uma ampla análise do sistema internacional de proteção dos direitos dos trabalhadores, após, é realizada a historicização do desenvolvimento dos modos de produção capitalista. Num segundo momento, há a análise do trabalho como criador de valores, como trabalho útil e indispensável para existência do homem. Em um terceiro momento, a pesquisa tem por objeto a história do trabalho no Brasil, e em um quarto momento a análise de que são precarização e flexibilização do trabalho.

No segundo capítulo “O contrato de trabalho intermitente”, contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua. Ela ocorre 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.

Na sequência, analisar-se-á o direito comparado, com análise do contrato intermitente em outras legislações como na Alemanha, Itália, Espanha e Portugal. E, por fim, mostram-se os dados estatísticos de emprego e desemprego no Brasil, números relativos à contratação de trabalhadores na modalidade intermitente. Ainda, em quais as principais áreas que estão contratando esse tipo de trabalhador, o intermitente.

No terceiro capítulo, intitulado “A Reforma Trabalhista no Brasil”, Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, através da visão do legislador e de autores que escrevem sobre o tema. Somado a isso, será verificada a relação de trabalho e de emprego, os contratos de trabalho e seus efeitos, o direito a salário e remuneração do trabalhador. O direito a férias e adicionais do empregado, todos com garantias previstas na CLT.

## 2 DIREITO AO TRABALHO NO SISTEMA CAPITALISTA

Acordo na madrugada, pego minha enxada  
 Calço uma bota mal calçada  
 Boto o pé na estrada  
 Já estou indo fazer derrubada.  
 Sou um homem sem direito  
 Com filhos para criar  
 Como vão ser cidadãos  
 Se nem podem estudar?  
 Essa vida tão sofrida  
 Não deveria existir  
 Sou escravo do trabalho  
 E nem posso discutir  
 Com a vida que eu levo  
 Não deixo de sonhar  
 Sou homem sonhador  
 Mas muito trabalhador  
 Nunca vou desistir dos  
 Sonhos que sonhei para mim  
 Ter uma comunhão  
 E ter direito de cidadão

Maria Aparecida Araújo

Para Ricardo Antunes “o ato de produção e reprodução da vida humana realiza-se pelo trabalho. Desse modo, entende-se que é a partir do trabalho que o homem torna-se ser social, distinguindo-se de todas as formas não humanas”.<sup>1</sup> Trabalho é a fonte de toda a riqueza, é condição fundamental de toda a vida humana e é num grau tão elevado que, num certo sentido, se pode dizer que o trabalho, por si mesmo, criou o mundo.<sup>2</sup> O trabalho e o reconhecimento social que ele promove representam uma promessa de futuro melhor.<sup>3</sup>

Importante salientar que Direito ao Trabalho, aqui analisado, significa, segundo Juarez Freitas, que a geração de trabalho formal deve ser decente, com fixação de políticas regulatórias consistentes, que haja educação e respeito para com o trabalhador e uma valorização de todos os seres humanos.<sup>4</sup> Além disso, esse trabalho decente deve ser, segundo

<sup>1</sup>ANTUNES, Ricardo. **O avesso do trabalho**. São Paulo: Expressão popular, 2010, p. 121.

<sup>2</sup>Por meio da interação da mão, dos órgãos da linguagem e do cérebro, não só em cada indivíduo como também na sociedade, os homens se foram capacitando para realizar trabalhos cada vez mais complicados para fixar objetivos cada vez mais elevados e alcançá-los. O próprio trabalho se foi tornando diferente, de geração para geração, isto é mais complexo, mais completo. A respeito do tema, conferir: ENGELS, Friedrich. **A Dialética da natureza**. 3 ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1979, p. 215.

<sup>3</sup>VASCONCELOS, Eduardo Mourão. **Karl Marx e a Subjetividade Humana**. Vol. 3. Aderaldo & Rothschild Editores LTDA. 2010, p. 48.

<sup>4</sup>FREITAS, Juarez. **Sustentabilidade: direito ao futuro**. 2. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2012, p. 13.

preconiza a Organização Internacional do Trabalho (OIT), com o objetivo de garantir a todas as pessoas oportunidades de emprego produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade.<sup>5</sup>

Dessa forma, espera-se a oportunidade de emprego produtivo com garantia a todos que queiram trabalhar a chance de efetivamente encontrar um emprego, que permita o alcance de um nível de bem-estar aceitável ao trabalhador e sua família. Somado a isso, direito à participação dos trabalhadores em organizações sindicais, emprego em condições de equidade, com tratamento justo e respeitando as diferenças, repugnando-se as discriminações, segurança e proteção à saúde dos trabalhadores.<sup>6</sup>

Entende-se que o trabalho humano, no sistema capitalista, constitui matéria de troca, portanto matéria de contrato, de um contrato livre entre as partes. Por essa lógica, o trabalhador poderia alienar sua força de trabalho, que deveria ser adquirida pelo detentor do capital em um negócio jurídico, com autonomia e igualdade entre as partes.<sup>7</sup>No entanto, a realidade revela uma troca desigual entre o detentor dos meios de produção e o trabalhador. Assim, a vontade do mais fraco, na relação jurídica, objetiva-se a aceitar a proposta nos termos e condições do que lhe fora apresentado, com reduzida margem de negociação.

Para tanto, é necessário destacar a importância nesse processo da atuação dos direitos trabalhistas em defesa dos trabalhadores que, segundo Alysson Mascaro, na sua ausência, o resultado é a desigualdade social. A desigualdade prejudica e limita o acesso a direitos básicos, como: acesso à educação e saúde de qualidade, direito à propriedade, Direito ao Trabalho, direito à moradia, entre outros. Para tanto, demonstra-se como um absurdo que 1% da sociedade seja proprietária de 70% da riqueza. Sendo que, para que toda essa máquina absurda exista, ainda se têm estruturas como Estado e direito, bem como as profissões de jurista, militar, policial etc.<sup>8</sup>

Segundo Wandelli, as legislações trabalhistas devem ter uma participação central nesse processo, diminuindo as desigualdades sociais, não somente como um mediador externo

---

<sup>5</sup>OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Futuro do Trabalho no Brasil. Perspectivas e Diálogos Tripartites**. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms\\_626908.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_626908.pdf). Acesso em: 18 abr. 2019, p. 24. Formalizado pela OIT em 1999, o conceito de trabalho decente sintetiza a sua missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.

<sup>6</sup>FREITAS, op. cit. p. 13.

<sup>7</sup>SILVA, Rosane Leal da; KUMMEL, Marcelo Barroso. **A boa-fé objetiva e o teletrabalho: a confiança como pressuposto das relações de trabalho mediadas pelo uso das tecnologias da informação e comunicação**. In: Teletrabalho. Coordenadores: CALNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; ESTRADA, Manuel Martín Pino. 1ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 158.

<sup>8</sup>MASCARO, Alysson Leandro. **Introdução ao Estudo do Direito**. São Paulo: Atlas, 2013, p. 29

às próprias relações de trabalho, mas um mediador que igualmente foi produto das lutas dos trabalhadores. O direito não é só o mediador do reconhecimento das demandas dos trabalhadores, no entanto é produzido nessa mesma luta por reconhecimento. Nesse conflito, produz-se a valorização de uma específica forma de trabalhar como elemento central da organização das identidades e do acesso a bens.<sup>9</sup>

Desse modo, ao se falar em Direito ao Trabalho como um direito social, é de extrema importância realizar uma análise abrangente do sistema internacional e nacional dos direitos humanos e dos mecanismos de proteção dos direitos dos trabalhadores. Isso para fortalecer e promover uma maior observância dos direitos trabalhistas de forma justa e equilibrada.

Na Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) de 10 de dezembro de 1948, os povos das Nações Unidas proclamam sua fé nos direitos fundamentais do homem, na dignidade e no valor da pessoa humana, na igualdade de direitos dos homens e das mulheres e se declaram resolvidos a favorecerem o processo social e a instaurar melhores condições de vida dentro de uma liberdade mais ampla. No parágrafo 1º, do artigo 23 da referida declaração, consta que: “toda pessoa tem Direito ao Trabalho, à livre escolha de seu trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego”.<sup>10</sup>

É possível identificar que a declaração registra, ainda, em seu preâmbulo, que o desrespeito pelos direitos humanos resulta em atos bárbaros que ultrajaram a consciência da humanidade e que no mundo, em que todos gozem de liberdade de viverem a salvo de qualquer necessidade, a declaração reconhece que a pessoa humana tem dignidade. Nesse sentido, o Direito ao Trabalho também é reconhecido como direito fundamental do indivíduo de poder exercer uma profissão para ter uma vida digna com sua família.

Além disso, a Convenção Americana de Direitos Humanos (CADH), assinada na conferência Interamericana sobre Direitos Humanos, San José Costa Rica em 23 de novembro de 1969, faz referência, em seu artigo 6º, à proibição da escravidão e da servidão; e que

---

<sup>9</sup>Leonardo Vieira. **O direito ao trabalho como direito humano e fundamental: Elementos para sua fundamentação e concretização.** Tese (Doutorado em Direito) – Universidade Federal do Paraná – PR, 2009. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp143699.pdf>. Acesso em: 11 de mar. de 2019, p. 211.

<sup>10</sup>DUDH. **Declaração Universal dos Direitos Humanos.** Organização das Nações Unidas de 10 de dezembro de 1948. Disponível em: [https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/por.pdf](https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf). Acesso em: 01 Mar 2019. A Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) surgiu após a 2ª Guerra Mundial. O conflito terminou em 1945. E em 1948, diferentes países se reuniram para formar a Organização das Nações Unidas. O objetivo era criar um ambiente de multilateralismo que garantisse a paz entre as nações e o fortalecimento dos direitos humanos, para que os horrores da guerra recém-terminada não se repetissem. Foi nesse espaço que em 1948 a Declaração Universal dos Direitos Humanos foi concebida, para que, a partir dela, nenhum ser humano tivesse seus direitos violados.

ninguém deve ser constrangido a executar trabalho forçado ou obrigatório.<sup>11</sup> Logo, o Direito ao Trabalho é o direito básico dos direitos sociais, sendo a condição para os demais direitos sociais.<sup>12</sup>

No Brasil, a Constituição Federal de 1988 em seu artigo 1º, inciso IV, dispõe os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, já o artigo 6º se refere ao trabalho como um direito social fundamental, o artigo 170 faz referência ao trabalho como sendo fundamento da ordem econômica. Ainda, no mesmo artigo 170, no inciso VIII, há alusão à busca do pleno emprego como sendo um dos princípios dirigentes. Sendo que o artigo 5º, parágrafo 1º garante a aplicabilidade imediata dos direitos fundamentais, inclusive dos direitos sociais.<sup>13</sup>

Portanto, sendo o Direito ao Trabalho um direito social, procura-se analisar como ele se configura na estrutura jurídica e política e como suas aplicações impactam na classe trabalhadora. Para tal, realiza-se uma avaliação crítica da dinâmica histórica de acumulação capitalista, a partir da análise de Karl Marx e da evolução do processo de trabalho.

Logo, a força de trabalho é a capacidade dos trabalhadores de produzirem riqueza material ou, mais precisamente, as aptidões e habilidades humanas submetidas à condição de compra e venda, isto é, sob a forma de mercadoria. Trata-se de trabalhadores que produzem riqueza material ou, mais precisamente, as aptidões e habilidades humanas submetidas à condição de compra e venda, isto é, sob a forma de mercadoria. Trata-se de um conceito crucial de Karl Marx, em O Capital - crítica à economia-política capitalista.<sup>14</sup>

<sup>11</sup>CIDH. **Convenção Americana Sobre Direitos Humanos**. Assinada na Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos, San José, Costa Rica, em 22 de novembro de 1969. Disponível em: [https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao\\_americana.htm](https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_americana.htm). Acesso em: 01 mar. 2019. Em 1969 se aprovou a Convenção Americana sobre Direitos Humanos, que entrou em vigor em 1978 e que foi ratificada em setembro de 1997 por 25 países: Argentina, Barbados, Brasil, Bolívia, Chile, Colômbia, Costa Rica, Dominica, República Dominicana, Equador, El Salvador, Granada, Guatemala, Haiti, Honduras, Jamaica, México, Nicarágua, Panamá, Paraguai, Peru, Suriname, Trindade e Tobago, Uruguai e Venezuela. A Convenção define quais os direitos humanos que os Estados ratificantes se comprometem internacionalmente a respeitar e a dar garantias de cumprimento. No mesmo documento, foi criada a Corte Interamericana de Direitos Humanos, definindo as atribuições e procedimentos tanto para a Corte quanto para a CIDH. A CIDH mantém poderes adicionais anteriores à Convenção e que não decorrem diretamente dela, dentre eles, o de processar petições individuais relativas a Estados que ainda não são parte da Convenção.

<sup>12</sup>WANDELLI. Leonardo Vieira. **O direito ao trabalho como direito humano e fundamental: Elementos para sua fundamentação e concretização**. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade Federal do Paraná – PR, 2009. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp143699.pdf>. Acesso em: 11 de mar. de 2019, p. 15.

<sup>13</sup>BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 26 nov. 2018.

<sup>14</sup>Força de trabalho, para Karl Marx é o trabalho assalariado livre, é a manifestação da substância do valor na economia capitalista: a exploração do tempo de trabalho, com base na constituição da divisão do trabalho em duas partes: o trabalho necessário (salário suficiente para que o trabalhador reponha suas energias e volte a trabalhar no período seguinte) e o trabalho excedente (parte do tempo de trabalho que fica para o capitalista, como trabalho não pago daquilo que foi produzido pelo trabalhador). O trabalho de Marx era no sentido de que a militância operária pudesse entender, na teoria e na prática, os mecanismos de exploração desenvolvidos pelo capital. Mecanismos que explicitam o fato de que a relação capital-trabalho não era (é) apenas uma questão de

Por conseguinte, Karl Marx considera a força de trabalho como a mais importante das forças produtivas<sup>15</sup>. Em *O Capital*, a compra e venda da força de trabalho é à base do capitalismo industrial. Os proletários são, por definição, privados de meios de vida. O proletariado como classe constitui-se, portanto, daqueles que não têm outro meio de subsistência a não ser a venda, como mercadoria, de suas aptidões e habilidades ao capitalista (proprietário dos meios de produção).

A força de trabalho em ação, o trabalho, é a própria atividade vital do operário, a própria manifestação da sua vida. E é essa atividade vital que ele vende a um terceiro para se assegurar dos meios de vida necessários. A sua atividade vital é para ele, portanto, apenas um meio para poder existir. Trabalha para viver. Ele nem sequer considera o trabalho como parte da sua vida, é antes um sacrifício da sua vida. É uma mercadoria que adjudicou a um terceiro. Por isso, o produto da sua atividade tampouco é o objetivo da sua atividade. O que o operário produz para si próprio não é a seda que tece, não é o ouro que extrai das minas, não é o palácio que constrói. O que ele produz para si próprio é o salário; e a seda, o ouro e o palácio reduzem-se, para ele, a uma determinada quantidade de meios de subsistência, talvez a uma roupa de algodão, a umas moedas, a um quarto num porão. E o operário-que, durante 12 horas tece, fia, perfura, torneia, constrói, cava, talha a pedra e a transporta etc. — valerão para ele essas 12 horas de tecelagem, de fiação, de trabalho com o arco de pua, ou com o torno, de pedreiro, ou escavador, como manifestação da sua vida, como sua vida? Ao contrário. A vida para ele começa quando termina essa atividade, à mesa, no bar, na cama.<sup>16</sup>

Dessa maneira, o custo da força de trabalho corresponde ao salário e consiste no custo da sua reprodução (incluindo habitação, alimentação, saúde, etc. do trabalhador e sua família). No entanto, essa mercadoria – a força de trabalho – gera mais valor do que ela mesma custa. Esse excedente é a mais-valia, trabalho não pago que é apropriado pelo capitalista sob a forma de lucro.

## 2.1 A ASCENSÃO DA PRODUÇÃO CAPITALISTA E A EXPLORAÇÃO DO TRABALHADOR

O capitalismo teve seu início nos séculos finais da Idade Média, quando lentamente as formas artesanais de trabalho, concentradas principalmente nas corporações de ofício, foram

---

diferença de classes ou de ódio de classes. Era (é), isto sim, um mecanismo lógico de exploração dos que trabalhavam e vendiam sua força de trabalho recebendo apenas o salário e deixando a riqueza produzida para seus patrões. MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política; livro I: o processo de produção do capital**. Tradução Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo. 2013.

<sup>15</sup> A força produtiva segundo Karl Marx corresponde à combinação da força de trabalho humana com os meios de produção - isto é, instrumentos e objetos de trabalho, tais como tecnologia, incluindo infraestrutura, ferramentas, máquinas, técnicas, materiais, conhecimento técnico; a terra e demais recursos naturais.

<sup>16</sup>MARX, Karl. **Trabalho assalariado e capital & salário preço e lucro**. 2. ed. São Paulo: Expressão Popular. 2010, p. 36.

dando lugar a uma divisão social trabalhista. Alguns mestres-artesãos obtiveram a propriedade das ferramentas e matérias-primas, passando a assalariar pessoas que com seu trabalho produziam as mercadorias. Era o início da ruptura com a forma de organização social baseada na servidão entre senhores e servos.

Segundo Karl Marx, a produção capitalista começa de fato quando um determinado capital individual emprega um número maior de trabalhadores e amplia a extensão do processo de trabalho, que quantitativamente é dinamizado. O capital individual faz com que, no campo de trabalho, amplie-se a extensão do trabalho e se dinamize a produção numa escala quantitativa maior, aumentando os produtos produzidos.<sup>17</sup> Ou seja, a atividade de um número maior de trabalhadores, ao mesmo tempo e no mesmo lugar para a produção do mesmo tipo de mercadoria, sob o comando do mesmo capitalista.

Sabe-se que esse número maior de trabalhadores reunidos representa a constituição da forma mais simples de trabalho coletivo, constituindo-se na forma específica de produção no capitalismo. Através de um aglomerado de trabalhadores desenvolvendo o mesmo trabalho ao mesmo tempo, reduz-se o tempo de trabalho necessário para produzir determinada mercadoria e, além disso, a produção passa a ser realizada sob a junção de diversos processos de trabalhos e com a concentração dos meios de produção.<sup>18</sup>

Somado a isso, pode-se dizer que essa cooperação de diversos trabalhadores faz com que o desenvolvimento do processo de trabalho dinamize a eficiência dos trabalhos. Tudo isso em consonância com o objetivo do processo de trabalho especificamente capitalista, ou seja, a constante necessidade de autovalorização do capital e produção de mais-valia, o trabalhador coletivo potencializa tal objetivo.<sup>19</sup> A máquina, na mão do capitalista, transforma-se no meio objetivo e sistematicamente aplicado de espremer mais trabalho no mesmo espaço de tempo.<sup>20</sup>

Em seu estudo, Karl Marx<sup>21</sup> pontua que, na sociedade capitalista, o trabalho aparece como a própria utilização da força de trabalho. O trabalho é realizado por uma classe o seu

---

<sup>17</sup>MARX, Karl. **Manuscritos econômicos-filosóficos**. Tradução, apresentação e notas de Jesus Ranieri. São Paulo: Boitempo. 2004, p. 24. “Diz-nos o economista nacional que tudo é comprado com trabalho, e que o capital nada mais é do que trabalho acumulado. Mas ele nos diz, simultaneamente, que o trabalhador, longe de poder comprar tudo, tem de vender-se a si próprio e sua humanidade”.

<sup>18</sup>BARRADAS, Liana França Dourado. **Marx e a Divisão do Trabalho no Capitalismo**. São Paulo: Instituto Lukacs, 2014, p. 76.

<sup>19</sup>Ibidem, p. 68.

<sup>20</sup>MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política; livro I: o processo de produção do capital**. Tradução Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo. 2013, p. 357.

<sup>21</sup>No capitalismo o trabalho combinado eleva o desenvolvimento das forças produtivas, em contrapartida, o grau de cooperação requer que o capitalista individual empregue antecipadamente uma grandeza de capital para o dispêndio do valor de compra da força de trabalho. Isso é o que determina a quantidade dos trabalhadores e o grau de cooperação, a partir da aglomeração de trabalhadores e através da contratação, ou seja, da compra da força de trabalho. Ibidem. p. 360.

produto é apropriado por outra classe social que o domina e explora. Portanto, o trabalho específico e peculiar ao modo de produção capitalista pressupõe a separação entre os produtores e os proprietários privados dos meios de produção. Daí o processo de consolidação das eternas leis naturais do modo de produção capitalista ter como base fundamental a relação de assalariamento, na qual o comprador da força de trabalho – o burguês – consome esta mercadoria ao fazer trabalhar o vendedor da força de trabalho – o operário.

Para Friedrich Engels, o proletariado nasce com a introdução das máquinas. A expansão da indústria determinou a demanda de mais braços; os salários aumentaram e, em consequência, batalhões de trabalhadores das regiões agrícolas emigraram para as cidades, a população cresceu rapidamente e quase todo o acréscimo ocorreu na classe dos proletários. A indústria transformou a classe média trabalhadora em proletariado e os grandes negociantes em industriais; assim como a pequena classe média foi eliminada e a população foi reduzida à contraposição entre operários e capitalistas.<sup>22</sup>

Quando em 1735, John Wyatt anunciou sua máquina de fiar, com ela, a revolução industrial do século XVIII. A máquina<sup>23</sup> que deixa para o homem, além do novo trabalho de vigiá-la com os olhos e corrigir os erros dela com as mãos, o papel puramente mecânico da força motriz.<sup>24</sup> Segundo Luiz Ernani Bonesso de Araujo<sup>25</sup>, esse avanço científico transformou a ciência, rompendo com as estruturas anteriores, assim aparece o mundo do capital, o qual instaura não só uma nova forma de se fazer economia, como também modifica o pensar social e político e o meio ambiente de trabalho. Essa revolução, do meio de trabalho, constitui o

---

<sup>22</sup>ENGELS, Friedrich. **A situação da classe trabalhadora na Inglaterra**. Tradução B. A. Schumann. Supervisão, apresentação e notas José Paulo Neto. São Paulo: Boitempo. 2010, p. 65. Para o autor, a pequena indústria criou a classe média, a grande indústria criou a classe operária e colocou no trono uns poucos eleitos da classe média, mas o fez somente para, mais tarde, seguramente destroná-los. No entanto, é um fato inegável e facilmente explicável que a numerosa pequena burguesia dos "bons e velhos tempos" foi destruída pela indústria e decomposta, por um lado, em ricos capitalistas e, por outro, em pobres operários.

<sup>23</sup> Segundo Karl Marx em *O capital*: Matemáticos e mecânicos definem ferramenta como uma máquina simples, e máquina como uma ferramenta composta. Não detectam aí nenhuma diferença essencial e chegam ao ponto de chamar de máquinas as simples potências mecânicas, como a alavanca, o plano inclinado, o parafuso, a cunha etc. De fato, toda máquina é constituída dessas potências simples, independentemente do disfarce sob o qual elas se apresentam e do modo como são combinadas. Por outro lado, procura-se a diferença entre ferramenta e máquina no fato de que, na ferramenta, o homem seria a força motriz, ao passo que a máquina seria movida por uma força natural diferente da humana, como aquela derivada do animal, da água, do vento etc. De modo que um arado puxado por bois, pertencente às mais diversas épocas da produção, seria uma máquina, mas o *circular loom* [tear circular] de Claussen, que, movido pelas mãos de um único trabalhador, confecciona mil malhas por minuto, seria uma mera ferramenta. Sim, o mesmo *loom* seria ferramenta se movido manualmente e máquina se movido a vapor. Sendo a utilização de força animal uma das mais antigas invenções da humanidade, a produção com máquinas teria precedido a produção artesanal. p. 446.

<sup>24</sup>MARX, op. cit. p. 446.

<sup>25</sup> ARAUJO, Luiz Ernani Bonesso de. **O direito da sociobiodiversidade**. In: Direitos Emergentes na Sociedade Global: anuário do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFSM. Org. Jerônimo Siqueira Tybusch; Luiz Ernani Bonesso de Araujo; Rosane Leal da Silva. Ijuí: Unijuí, 2013, p. 276.

ponto de partida da grande indústria, e o meio de trabalho revolucionário assume sua forma mais desenvolvida no sistema articulado de máquinas da fábrica.

À medida que toma prescindível a força muscular, a maquinaria converte-se no meio de utilizar trabalhadores com pouca força muscular ou desenvolvimento corporal imaturo, mas com membros de maior flexibilidade. Por isso, o trabalho feminino e infantil foi a primeira palavra de ordem da aplicação capitalista da maquinaria! Assim, esse poderoso meio de substituição do trabalho e de trabalhadores transformou-se prontamente num meio de aumentar o número de assalariados, submetendo ao comando imediato do capital todos os membros da família dos trabalhadores, sem distinção de sexo nem idade. O trabalho forçado para o capitalista usurpou não somente o lugar da recreação infantil, mas também o do trabalho livre no âmbito doméstico, dentro de limites decentes e para a própria família. O valor da força de trabalho estava determinado pelo tempo de trabalho necessário à manutenção não só do trabalhador adulto individual, mas do núcleo familiar. Ao lançar no mercado de trabalho todos os membros da família do trabalhador, a maquinaria reparte o valor da força de trabalho do homem entre sua família inteira. Ela desvaloriza, assim, sua força de trabalho.<sup>26</sup>

Desse modo, havia a compreensão de que trabalhar era atributo dos miseráveis, dos desafortunados, crianças e mulheres trabalhavam em condições insalubres e perigosas.<sup>27</sup> A máquina deteriora todos, adultos, crianças e adolescentes. Através dessa exploração do capital nas fábricas e em todos os ramos industriais, constatou-se a morte de muitos trabalhadores. Segundo Karl Marx, na Inglaterra, no ano 1861, após investigação médica, ocorreram 9.085 casos de óbito em 16 (dezesseis) distritos de registro civil devido à exploração dos trabalhadores.<sup>28</sup>

Além da exploração física, acontecia a devastação intelectual dos menores, artificialmente produzida pela transformação de seres humanos imaturos em meras máquinas de fabricação de mais-valor. Isso obrigou o parlamento inglês, através de uma legislação, a fazer do ensino elementar a condição legal para o uso produtivo de crianças menores de 14 anos em todas as indústrias sujeitas a esta Lei fabril.<sup>29</sup>

Além do mais, o progresso do sistema da maquinaria aumentou a intensidade do trabalho. Assim, o prolongamento da jornada de trabalho se intensificou. Devido a esse fator,

---

<sup>26</sup>MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política; livro I: o processo de produção do capital**. Tradução Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo. 2013, p. 469.

<sup>27</sup>Ibidem, p. 470.

<sup>28</sup>Ibidem, p. 471. Segundo Karl Marx, à medida que toma prescindível a força muscular, a maquinaria converte-se no meio de utilizar trabalhadores com pouca força muscular ou desenvolvimento corporal imaturo, mas com membros de maior flexibilidade. Por isso, o trabalho feminino e infantil foi a primeira palavra de ordem da aplicação capitalista da maquinaria! Assim, esse poderoso meio de substituição do trabalho e de trabalhadores transformou-se prontamente num meio de aumentar o número de assalariados.

<sup>29</sup>Conforme Marx, “a devastação intelectual, artificialmente produzida pela transformação de seres humanos imaturos em meras máquinas de fabricação de mais-valor, devastação que não se deve confundir com aquela ignorância natural-espontânea que deixa o espírito inculto sem estragar sua capacidade de desenvolvimento, sua própria fecundidade natural”. Ibidem, p. 472.

a classe operária se revoltou obrigando o Estado a reduzir a força, o tempo de trabalho e a impor às fabricas uma jornada normal de trabalho.<sup>30</sup> Todavia, o capital lançou-se à produção de mais-valor relativo. Esse método de produção consiste em fazer com que o trabalhador, por meio do aumento da força produtiva do trabalho, seja capaz de produzir mais com o mesmo dispêndio da força de trabalho.<sup>31</sup>

O conceito de trabalhador enquanto sujeito de direito se torna mais consensual a partir da Revolução Industrial. Tornou-se hegemônica a afirmação de que o Direito do Trabalho nasceu com o surgimento das máquinas, das suas indústrias e a da massificação da mão de obra que se aglutinava em torno do novo método de produção de riquezas. O século XIX é marcado, pela primeira vez, pela necessidade de se criar uma efetiva legislação que regulamentasse esse novo fenômeno que surgia como moderna forma de exercício de poder político e econômico. Neste clima de efervescência social e consolidação de riquezas, um novo Direito do Trabalho começou a ser teorizado, fazendo com que a luta pelo Direito ao Trabalho com princípio fundamental também provocasse o surgimento do Direito Coletivo do Trabalho. Em 1824 surgiu na Inglaterra uma Lei reconhecendo a existência dos sindicatos. Na França, em 1864, editou-se diploma referente ao direito de greve. Na Itália, em 1883, aprovou-se norma legal concernente aos acidentes do trabalho, enquanto que, na Alemanha, em 1884, também foi aprovada Lei referente aos acidentes de trabalho.<sup>32</sup>

A Lei fabril de 1872 foi a primeira a regulamentar os acidentes de trabalho, responsabilizando os exploradores e proprietários pelos acidentes no trabalho.<sup>33</sup> Em 1824, o Parlamento Inglês aprovou uma Lei estendendo a livre associação aos operários, algo que antes era permitido somente às classes sociais dominantes. Com isso, começam a ser criadas as tradeunions,<sup>34</sup> organizações sindicais equivalentes aos atuais sindicatos. As trade unions passam então a negociar em nome do conjunto de trabalhadores, unificando a luta na busca por maiores direitos e salários.<sup>35</sup>

É notório ressaltar que o surgimento do sindicalismo está ligado ao contexto da industrialização e consolidação do capitalismo na Europa a partir do século XVIII, quando

<sup>30</sup>Ibidem, p. 472.

<sup>31</sup>Ibidem, p. 488.

<sup>32</sup>BRITO, Cezar. Aspectos históricos e ideológicos na construção do direito ao trabalho. *Revista TST*, v.78, n. 1. p. 46-66. 2012. Brasília. Disponível em: <https://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/acervo/Doutrina/artigos/Revista%20do%20Tribunal%20Superior%20do%20Trabalho/2012/n%201>. Acesso em: 26 abr. 2019, p. 4.

<sup>33</sup>MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política; livro I: o processo de produção do capital**. Tradução Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo. 2013, p. 570.

<sup>34</sup>As Trade-Unions são antecessoras dos sindicatos, forma de organização dos trabalhadores com um considerável nível de organização, o século XIX foi um período muito fértil na produção de idéias antiliberais que serviram à luta da classe operária, seja para obtenção de conquistas na relação com o capitalismo, seja na organização do movimento revolucionário cuja meta era construir o socialismo objetivando o comunismo. O mais eficiente e principal instrumento de luta das trade-unions era a greve.

<sup>35</sup>RODRIGUES, Leôncio Martins. **Trabalhadores, sindicatos e Industrialização**. Rio de Janeiro: Centro de Edelstein de Pesquisas Sociais, 2009. Disponível em: <http://books.scielo.org/id/5y76v/pdf/rodrigues-9788599662991.pdf>. Acesso em: 29 abr. 2019, p. 12.

ocorreu a Revolução Industrial. A época foi marcada pelas péssimas condições de vida e trabalho, às quais estava submetida boa parte da população europeia. Os sindicatos surgiram com objetivos revolucionários e buscavam organizar todos os trabalhadores, independentemente da profissão ou setor econômico, na luta contra o capitalismo.<sup>36</sup>

Segundo Alves, em 1836 ocorreu uma grande crise capitalista e uma violenta depressão na economia norte americana. As maiores vítimas da crise foram às massas operárias dos grandes centros industriais ingleses. Os proletários viram-se diante do desemprego e da fome. Somando a isso, os sindicatos tornaram-se impotentes, ocorreram diversas manifestações de líderes operários por um movimento político de caráter reformista, surgindo o movimento pela carta do povo (people's charter) que conseguiu unificar, pela primeira vez, homens de tradição radical com o movimento operário. Assim, nasce o cartismo<sup>37</sup> inglês com reivindicações por melhores salários, direito à organização sindical e à jornada de 10 (dez) horas.<sup>38</sup>

A coisificação do trabalho ainda estava presente na compreensão de um mundo centrado na lógica da acumulação de poder e de riquezas. Somente em 1832, na Inglaterra, houve a redução da jornada de trabalho para 12 (doze) horas e em 1844, devido à intensidade do trabalho, fabricantes ingleses declaram ser impossível realizar qualquer progresso com uma nova diminuição do tempo de trabalho, no entanto, em 1848 sob o regime da jornada de trabalho de 10 (dez) horas a indústria ainda obteve progresso.<sup>39</sup>

No início do Século XX, através da incorporação da doutrina de Frederick Taylor e de Henri Ford, teve a origem do Taylorismo/Fordismo, que está ligada aos novos métodos de organização da produção e do trabalho implantados na fábrica de automóvel Ford. A produtividade do trabalho poderia ser radicalmente aumentada através da simplificação do trabalho complexo, reduzindo-o a tarefas simples, únicas e repetitivas, o que, por seu turno, levaria a eliminação dos tempos mortos no processo de trabalho a fim de alcançar grande volume de produção a custos baixos.<sup>40</sup> Durante a maior parte desse século, o modelo

---

<sup>36</sup>Ibidem, p. 12.

<sup>37</sup>O cartismo era um movimento político de caráter geral, apoiado pelas classes trabalhadoras que buscavam uma reforma social.

<sup>38</sup>ALVES, Giovani. **Limites do sindicalismo – Marx, Engels e a crítica da economia política**. São Paulo. Projeto Editorial Praxis. 2003, p. 63.

<sup>39</sup>BRITO, op. cit. p. 488.

<sup>40</sup>PEDROSO, Márcia Naiar Cerdote. **O trabalho e suas transformações: uma análise sobre o Brasil no final do século 20**. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento) – Universidade Regional do Nordeste do Estado do Rio Grande do Sul – RS. 2013. Disponível em: <http://bibliodigital.unijui.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/5701/M%C3%A1rcia%20Naiar%20Cerdote%20Pedroso.pdf?sequence=1>. Acesso em: 25 abr. 2019, p. 19.

taylorista/fordista determinou as regras de como produzir e ampliar a riqueza para a grande indústria.

É importante salientar que o taylorismo/fordismo não se tratou apenas de um mero modelo de produção em massa e disciplina de trabalho, mas também um modelo social que propunham uma ética e padrão de conduta aos trabalhadores. Uma nova concepção de vida combinando o trabalho ao consumo e a uma cultura do tempo livre. O aumento da produtividade advindo das mudanças estratégicas adotadas resultaria num forte aumento da massa de produção e, para que os trabalhadores se tornassem consumidores, era necessário criar políticas e alternativas para que o consumo fosse estimulado. Foi assim que Ford concluiu que era preciso garantir boa remuneração aos trabalhadores para, dessa forma, incluí-los ao circuito de consumo.<sup>41</sup>

Ademais, sabe-se que houve resistência por parte dos trabalhadores a esse tipo de modelo produtivo, desde a implantação e com o tempo foram intensificando-se. A desmotivação dos operários manifestada pelos altos índices de abandono e rotatividade no emprego, somado ao elevado absenteísmo, alcoolismo, fraco desempenho das tarefas, demonstravam que a fadiga, o trabalho cansativo, exaustivo e repetitivo, não traziam satisfação ao trabalhador o que causava o descontentamento e a insatisfação.<sup>42</sup>

Para Krishan Kumar, após esse processo produtivo, surgiu o pós-fordismo, com várias diferenças em todas as suas dimensões. Na economia, o surgimento em escala global e de empresas globais e o declínio das empresas nacionais e das nações-estado como unidades eficientes de produção e controle; especialização flexível e dispersão e descentralização da produção, substituindo o marketing e a produção de massa, hierarquias mais niveladas nas empresas e ênfase em comunicação, e não em comando; desintegração vertical e horizontal e aumento da terceirização, franquias, marketing interno entre empresas e extinção de funções; aumento do número de trabalhadores em tempo flexível, parcial, temporário, autônomos ou que trabalham em casa.<sup>43</sup>

---

<sup>41</sup> E ainda a organização do trabalho, proposta por Ford com as políticas econômicas formuladas por Keynes, deram origem a um sistema econômico e social garantidor da segurança no trabalho e da intervenção do Estado regulando a economia. O Estado passou a intervir no automatismo do mercado com a utilização de fundos públicos, objetivando com isso tanto financiar a acumulação do capital, quanto à reprodução da força de trabalho. Essa política possibilitou a enorme expansão do capitalismo através de um forte crescimento econômico, da ampliação dos empregos e dos salários que propiciaram a elevação do padrão de vida da população. *Ibidem*, p. 18.

<sup>42</sup> *Ibidem*, p. 25.

<sup>43</sup> KUMAR, Krishan. **Da sociedade pós-industrial a pós-moderna: Novas teorias sobre o mundo contemporâneo**. Tradução Ruy Jungmann. 2 ed. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed. 2006, p. 91. “A globalização em si, a origem de tantas das mudanças que estão levando ao pós-fordismo deve ser interpretada como sendo tanto uma ameaça como uma oportunidade. A globalização ergue a política e a cultura acima do nível provinciano da nação-estado e sugere novas conexões e interdependências em todos os povos do mundo. Torna possível alianças entre movimentos do primeiro, segundo e terceiro mundos em uma medida impossível nas fazes anteriores do capitalismo”.

Segundo Pedroso, outro modelo produtivo é implantado nos anos de 1950, o Toyotista que passou assumir um lugar central no Ocidente com métodos de produção e de trabalho, orientou a produção para atingir o lucro e o aumento da mais-valia, objetivo primordial do modo de produção capitalista. Esse modelo de produção, cuja criação é mérito do engenheiro japonês Taiichi Ohno, era voltado a produzir exclusivamente o necessário, em pequenos lotes, com redução dos estoques, com a máxima qualidade, trocando a padronização do modelo fordista pela diversificação e produtividade. Essa era a produção realizada estritamente em função da demanda imediata, por isso pautada numa produção flexível de acordo com as exigências e preferências do consumidor.<sup>44</sup>

Conforme Antunes, nesse modelo de produção o trabalhador é obrigado a fazer um pouco de tudo no trabalho, que, com o propósito de aumentar a exploração, amplia os riscos de acidentes em um setor no qual eles já ocorrem com intensidade. Além da remuneração do trabalho sempre nos patamares mais baixos. Lembra o autor, a Walmart, utiliza-se de elementos do taylorismo e toyotismo, e seu maior segredo a utilização de uma ampla força de trabalho composta por mulheres, jovens, negros e portadores de deficiência, que vendem sua força de trabalho por valores bastante reduzidos.<sup>45</sup>

A partir da década de 1980, iniciou-se uma conjuntura mais global do capitalismo, com um padrão de acumulação neoliberal, impactando de forma negativa países periféricos dentre eles o Brasil, segundo Vasconcelos:

A globalização econômica e financeira forçou no plano internacional um padrão selvagem de competição produtiva, tecnológica e financeira, por cima, e vem punindo os Estados e as populações que tinham conquistado mais vitórias no campo das políticas sociais internas. Isso atingiu particularmente os países periféricos, já que submetidos a relações econômicas e financeiras desiguais e que não têm condições de competir com os países centrais. O resultado vem sendo o aumento da especulação financeira, padrões de produção e consumo inteiramente supérfluos e que depredam os recursos naturais do planeta e geram aquecimento global, tecnologias poupadoras de trabalho, desemprego estrutural, crise do Estado e de sua capacidade de investir em políticas sociais, sucateamento das políticas sociais, em paralelo à precarização do trabalho, ao aumento da desigualdade social e à pauperização crescente de vastas massas populacionais.<sup>46</sup>

---

<sup>44</sup>PEDROSO, op. cit. p. 33

<sup>45</sup>ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018, p. 77. A pragmática toyotista utiliza-se dele, o intelecto do trabalho, para agregar e/ou potencializar mais-valor a produção, seja ela predominantemente material ou imaterial. Os chamados círculos de controle de qualidade ou incentivo que as empresas fazem para ouvir as sugestões dos trabalhadores e das trabalhadoras são exemplos.

<sup>46</sup>VASCONCELOS, Eduardo Mourão. **Karl Marx e a Subjetividade Humana**. Vol. 3. Aderaldo & Rothschild Editores LTDA. 2010, p. 45.

É interessante destacar que para globalização o elemento comum é a informação, a revolução tecnológica e tudo o que ela sugere em termos de comunicação instantânea e de compreensão do tempo e do espaço. No entanto, é o caráter global da informação, o espaço de fluxos que liga pessoas e lugares através do mundo por meio da internet e da comunicação eletrônica, que lhe confere um poder decisivo.<sup>47</sup> Para Rafael Santos de Oliveira a internet passou a desempenhar um papel importante para o desenvolvimento de uma consciência do papel da participação democrática e cidadã na vida social. Isso tudo pelo alargamento, aprofundamento e aceleração da conexão mundial em todos os aspectos da vida social contemporânea, do cultural ao criminal, do financeiro ao espiritual.<sup>48</sup>

Para Bauman, com a internet submetemos à matança nossos direitos de privacidade por vontade própria, ou talvez apenas consintamos em perder a privacidade como preço razoável pelas maravilhas oferecidas em troca. As legiões de usuários ativos da internet buscam por duas coisas, alguns fugirem da solidão e outros por sentirem-se desprezados, ignorados ou marginalizados, exilados e excluídos, porém, mais uma vez, achavam difícil, quiçá impossível, sair de seu odioso anonimato com os meios à disposição.<sup>49</sup>

Dessa forma, pode-se dizer que a globalização é um processo que transforma a organização das relações e transações sociais, avaliadas em termos de extensão, intensidade, velocidade e impacto, gerando fluxos e redes transcontinentais e inter-regionais de atividade, interação e exercício de poder.<sup>50</sup> Criou uma divisão entre as elites extraterritoriais, a parte da população que tem o poder e a liberdade de movimentar-se e agir através do globo, e a maioria fixada em seu território, localizada, deixada para trás em comunidades cada vez mais enfraquecidas, esvaziadas de significado e de recursos.<sup>51</sup>

Nesse ínterim, Kumar analisa que as mudanças no caráter da organização industrial e na natureza do trabalho são consêquências do capitalismo em escala global. Ademais, a mobilidade do capital atingiu níveis sem precedentes, apagando fronteiras nacionais e

---

<sup>47</sup>KUMAR, Krishan. **Da sociedade pós-industrial a pós-moderna: Novas teorias sobre o mundo contemporâneo**. Tradução Ruy Jungmann. 2 ed. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed. 2006, p. 92.

<sup>48</sup> OLIVEIRA, Rafael Santos de. **Dos primórdios da internet à blogosfera: Implicações das mudanças nos fluxos informacionais na sociedade em rede**. In: Direitos Emergentes na Sociedade Global: anuário do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFSM. Org. Jerônimo Siqueira Tybusch; Luiz Ernani Bonesso de Araujo; Rosane Leal da Silva. Ijuí: Ed. Unijuí, 2013, p. 323.

<sup>49</sup> BAUMAN, Zygmunt. **Vigilância Líquida**. Dialogos com David Lyon. Tradução Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Zahar. 2014. p. 20.

<sup>50</sup> KUMAR, op. cit. p. 92.

<sup>51</sup>Ibidem, p. 93.

permitindo ao capitalismo estabelecer tipos de acordos inteiramente novos com a força de trabalho e a estrutura de poder locais.<sup>52</sup>

Para Manuel Castells, a maneira como se estrutura o processo de globalização gera desigualdades. O que tem valor é articulado em rede enquanto os demais ficam excluídos. Além disso, existem diversas redes multidimensionais que funcionam de forma distintas, porque a falta de regulação é seletiva, os limites burocráticos são abolidos diferentemente para o capital, as mercadorias e das pessoas.<sup>53</sup>

Vale ressaltar que está se tornando cada vez mais possível trabalhadores que atuam nas economias de serviço das sociedades industriais, que produzem ou manipulam informações, e não mercadorias, trabalharem em casa ou de casa, abolindo a dispendiosa e demorada viagem a escritórios localizados em centros congestionados das cidades.<sup>54</sup> Grande parte dos lares pode ter aparelhos de trabalho de baixo custo, constituídos de computador pessoal e modem ligados por telefone a redes nacionais ou internacionais de computadores.

Krishan Kumar descreve a sociedade da informação como um desenvolvimento progressista e repleto de promessas. Isso talvez leve a um futuro de maior prosperidade, lazer e satisfação para todos. Entretanto, até agora pelo menos é uma sociedade projetada, para poucos; as ricas e poderosas classes, nações e regiões do mundo. A revolução da informação ainda não aconteceu e em parte alguma é visível, exceto nos escritórios de corretores de ações, banqueiros, mestres-espiões, meteorologistas e sedes de empresas transnacionais. Dessa maneira, seus objetivos e efeitos são rigorosamente definidos pelos objetivos tradicionais das elites políticas e econômicas: expandir o poder do Estado, tanto contra seus próprios cidadãos quanto contra outras nações, e aumentar a produtividade e lucros das empresas capitalistas, sobretudo através da criação de um mercado global integrado.<sup>55</sup>

Conforme Silva e Mota, do atual processo de globalização, iniciado no século XX, é possível considerar a existência de três mundos em um só: o mundo tal como nos fazem ver – a globalização como fábula; o mundo tal como ele é – a globalização como perversidade; e o

---

<sup>52</sup> Os sindicatos grande parte perderam sua eficácia nacional, sendo obrigados a discutir questões de salários em nível local. No caso de muitos trabalhadores, a ideia de segurança no emprego por toda a vida desaparece. As mulheres cada vez mais dispostas a se inserirem no mercado de trabalho, aceitam trabalhar em tempo parcial por um salário menor, substituindo os homens, à medida que as empresas procuram trabalhadores mais flexíveis. As especializações logo se tornam obsoletas e outras têm de ser aprendidas. O sistema educacional em todas as sociedades está sob pressão para reformar-se, de modo a atender essas necessidades. *Ibidem*, p. 205.

<sup>53</sup> CASTELLS, Manuel. **O poder da comunicação**. Rio de Janeiro: Paz e Terra. 2015, p. 20.

<sup>54</sup> KUMAR, op. cit. p. 193.

<sup>55</sup> Dessa maneira, seus objetivos e efeitos são rigorosamente definidos pelos objetivos tradicionais das elites políticas e econômicas: expandir o poder do Estado, tanto contra seus próprios cidadãos quanto contra outras nações, e aumentar a produtividade e lucros das empresas capitalistas, sobretudo através da criação de um mercado global integrado. KUMAR, Krishan. **Da sociedade pós-industrial a pós-moderna: Novas teorias sobre o mundo contemporâneo**. Tradução Ruy Jungmann. 2 ed. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed. 2006, p. 192.

mundo como ele pode ser, o que remete a busca de outra globalização, pois nunca houve tantas condições técnicas e científicas tão adequadas para construir um mundo mais digno. Essas condições são expropriadas por um punhado de empresas que optaram por um mundo perverso, traduzido na bula da boa administração, imposto aos Estados para tentar salvar a crise financeira.<sup>56</sup>

Estas empresas descobriram nos países em desenvolvimento um local perfeito para se instalarem, pois recebem favores cambiais, além do uso intenso de mão de obra barata, sendo que para fugir dessa exploração Jerônimo Siqueira Tybusch refere:

A forma de escapar deste movimento exploratório é definir estratégias de inclusão justa como oposição ao padrão de crescimento perverso, excludente por natureza. É necessário, pois conhecer dois aspectos primordiais do crescimento excludente. O primeiro refere-se a estruturas de mercado de trabalho segmentadas, em que a maior parte dos trabalhadores está vinculada às atividades informais ou extraindo sua subsistência de forma rudimentar e precária em processos de agricultura familiar em pequena escala, sem acesso às garantias constitucionais de proteção social. Outro aspecto diz respeito à inexpressiva participação da vida política ativa por parte de grandes segmentos da população. Tal fato deve-se à carência educacional e fraca instrução, bem como pelo tempo absorvido na “lida” diária em busca de sobrevivência.<sup>57</sup>

Nas últimas décadas, grande parte dos países em desenvolvimento, incluindo o Brasil, apresentaram enorme desigualdade na distribuição de renda e elevados níveis de pobreza. O combate à miséria está associado aos efeitos do crescimento econômico, relegando a um segundo plano as estratégias de redução da desigualdade.<sup>58</sup>

Desse exposto, foi possível verificar que a exploração do homem pelo homem tem se intensificado a partir da introdução do modo de produção capitalista, aumentando as desigualdades sociais. Que direito ao trabalho é esse que explora, oprime o trabalhador, busca única e exclusivamente intensificar o trabalho e garantir o lucro? Para responder a esse questionamento, no próximo tópico, verificar-se-á a análise de Karl Marx do valor do trabalho no sistema capitalista.

---

<sup>56</sup> SILVA, Maria Beatriz Oliveira da. MOTA, Luiza Rosso. **A soberania (ambiental) do “lado de cá” frente ao meio ambiente como bem ou patrimônio comum da humanidade**. In: Soberania e meio ambiente: a soberania ambiental vista do lado de cá. Organização Maria Beatriz Oliveira da Silva, Rafaela da Cruz Mello. 1. ed. Curitiba, PR: CRV, 2015, p. 12.

<sup>57</sup> TYBUSCH, Jerônimo Siqueira. **Ecologia política, sustentabilidade e direito**. In: Direitos Emergentes na Sociedade Global: anuário do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFSM. Org. Jerônimo Siqueira Tybusch; Luiz Ernani Bonesso de Araujo; Rosane Leal da Silva. Ijuí: Ed. Unijuí, 2013, p. 235.

<sup>58</sup> BARROS, R. P, HENRIQUES, R e MENDONÇA, R, **A estabilidade inaceitável: desigualdade e pobreza no Brasil**. Texto para discussão. Rio de Janeiro, IPEA, 2001. Disponível em: [http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td\\_0800.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_0800.pdf). Acesso em: 16 abr. 2019.

## 2.2 O TRABALHO CRIADOR DE VALORES

O trabalho, como criador de valores de uso, como trabalho útil, é indispensável à existência do homem, quaisquer que sejam as formas de sociedade. Sabe-se que é necessidade natural e externa de efetivar o intercâmbio material entre o homem e a natureza e, portanto, de manter a vida humana. Apesar disso, o homem não vive em constante estado de criação, ele só cria por necessidades, cria para adaptar-se a novas situações ou para satisfazer novas necessidades. Contudo, criar é para o homem a primeira e mais vital necessidade.

Então, se criar para o homem é vital, verifica-se que ele somente cria por necessidade e para adaptar-se a novas situações ou para satisfazer novas necessidades. Seu trabalho é consciente e proposital, enquanto as atividades das demais formas de vida são instintivas. Assim, o trabalho sob a forma exclusivamente humana é aquele orientado pela inteligência. Logo, o trabalho humano é transformação da matéria natural de acordo com os objetivos.

Em o *Capital*, Karl Marx<sup>59</sup> refere que o trabalho é um processo em que o ser humano, com sua própria ação, impulsiona, regula e domina seu intercâmbio material com a natureza. No entanto, o trabalho para Marx não é só aquela atividade promovedora a transformar a natureza, no fim do processo do trabalho aparece um resultado que já existia antes idealmente na imaginação do trabalhador. Algo que pode ser comprovado na passagem a seguir:

Uma aranha executa operações semelhantes às do tecelão, e a abelha supera mais de um arquiteto ao construir sua colméia. Mas o que distingue o pior arquiteto da melhor abelha é que ele figura na mente sua construção antes de transformá-la em realidade. No fim do processo do trabalho aparece um resultado que já existia antes idealmente na imaginação do trabalhador.<sup>60</sup>

Observa-se que não basta transformar a natureza, é preciso projetar idealmente tal transformação, uma vez que ele não transforma apenas o material sobre o qual opera; ele imprime ao material o projeto que tinha conscientemente como meta. Isso constitui a Lei determinante do seu modo de operar e ao qual subordina sua vontade. Todavia:

---

<sup>59</sup>MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**; livro I. Tradução Reginaldo Sant'Anna. 19 ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002, p. 211.

<sup>60</sup>Isso não significa que ele se limite a uma alteração da forma do elemento natural; ele realiza neste último, ao mesmo tempo, seu objetivo, que ele sabe que determina como lei, o tipo e o modo de sua atividade e ao qual ele tem de subordinar sua vontade. E essa subordinação não é um ato isolado. Além do esforço dos órgãos que trabalham, a atividade laboral exige a vontade orientada a um fim, que se manifesta como atenção do trabalhador durante a realização de sua tarefa, e isso tanto mais quanto menos esse trabalho, pelo seu próprio conteúdo e pelo modo de sua execução, atrai o trabalhador, portanto, quanto menos este último usufrui dele como jogo de suas próprias forças físicas e mentais. *Ibidem*, p. 211.

Essa subordinação não é um ato fortuito. Além do esforço dos órgãos que trabalham, é mister a vontade adequada que se manifesta através da atenção durante todo o curso do trabalho. E isto é tanto mais necessário quanto menos se sinta o trabalhador atraído pelo conteúdo e pelo método de execução de sua tarefa, que lhe oferece, por isso, menos possibilidade de fruir da aplicação das suas próprias forças físicas e espirituais. Os elementos componentes do processo de trabalho são: 1) a atividade adequada a um fim, isto é o próprio trabalho; 2) a matéria a que se aplica o trabalho, o objeto de trabalho; 3) os meios de trabalho, o instrumental de trabalho.<sup>61</sup>

A análise do trabalho feito por Marx, no capitalismo, parte do valor e, para entender o modo de produção capitalista, analisar-se-á a questão do valor, inicialmente a partir da mercadoria. Aqui ela aparece sob um duplo aspecto: valor de uso e valor de troca. Como valor de uso, a mercadoria apresenta uma forma natural que, a partir de suas propriedades materiais, tem a propriedade de satisfazer as necessidades humanas. No entanto, como valor de troca, ela é uma forma puramente social, com a propriedade de poder ser trocada por mercadorias distintas de si própria.<sup>62</sup>

Por um lado, na qualidade de coisa, a mercadoria apresenta-se como objeto que satisfaz carecimentos humanos naturais ou culturais. Também pode ser considerada uma riqueza mercantil que possui valores de uso e valores de troca.<sup>63</sup> Os valores de uso podem ser considerados em sua duplicidade: os criados exclusivamente pela natureza como o ar, a terra virgem, madeira que cresce espontânea na selva, e os produzidos pelo homem por meio do trabalho, já o valor de troca tem sua determinação histórica mercantil.

Por outro lado, é necessário considerar que a utilidade natural ou imaginária da coisa não faz dela uma mercadoria, pois uma coisa pode ser útil e produto do trabalho humano, sem ser mercadoria. Quem, com seu produto satisfaz a própria necessidade, gera valor, mas não mercadoria. Para criar mercadoria é necessário não só produzir valor de uso, mas produzi-lo para outrem, dar origem a valor de uso social.<sup>64</sup> Portanto, qualquer produto que tenha a capacidade de atender as necessidades humanas, mas não tenha a qualidade de ser trocado por outro, não pode ser levado ao mercado para a troca.

---

<sup>61</sup>Conforme Marx, quando, ao contrário, o próprio objeto do trabalho já é, por assim dizer, filtrado por um trabalho anterior, então o chamamos de matéria-prima, como, por exemplo, o minério já extraído da mina e que agora será lavado. Toda matéria-prima é objeto do trabalho, mas nem todo objeto do trabalho é matéria prima. O objeto de trabalho só é matéria-prima quando já sofreu uma modificação mediada pelo trabalho. O meio de trabalho é uma coisa ou um complexo de coisas que o trabalhador interpõe entre si e o objeto do trabalho e que lhe serve de guia de sua atividade sobre esse objeto. Ele utiliza as propriedades mecânicas, físicas e químicas das coisas para fazê-las atuar sobre outras coisas, de acordo como seu propósito. O objeto de que o trabalhador se apodera imediatamente desconsiderando-se os meios de subsistência encontrados prontos na natureza, como as frutas, por exemplo, em cuja coleta seus órgãos corporais servem como únicos meios de trabalho - é não o objeto do trabalho, mas o meio de trabalho. Ibidem, p. 212.

<sup>62</sup>Ibidem, p. 213.

<sup>63</sup>Ibidem, p. 133.

<sup>64</sup>Ibidem, p. 62.

Entende-se, então, que todo agrupamento humano necessita trabalhar a fim de produzir os valores de uso necessários à manutenção de sua vida. A produção desses valores de uso se dá por meio do trabalho concreto, definido por Marx como “trabalho produtor de valores de uso”,<sup>65</sup> pelo qual o homem modifica e adapta a matéria prima natural ou artificial segundo as necessidades. O trabalho, em sua expressão mais simples, apresenta-se como intercâmbio de energias, metabolismo a operar entre o homem e a natureza, processo de assimilação e expulsão de substâncias que se faz à custa de acumular e despender forças naturais.<sup>66</sup>

Carcanholo define trabalho concreto como o produtor de valores, enquanto o trabalho presente no valor de troca é trabalho social, abstrato e geral. Desse modo, é eliminado o caráter individual do trabalho. Para melhor entendimento, o autor apresenta o seguinte exemplo: duas mercadorias ao se encontrarem para troca, são trocadas por valores iguais, são igualadas no mercado, por intermédio de seus valores, o que caracteriza a troca. Assim, os diversos trabalhos concretos, que produzem valores de uso distintos são igualados no mercado; as suas especificidades são abstraídas na troca. A abstração do caráter útil dos produtos do trabalho concreto corresponde à abstração deste último, reduzindo todas as suas formas a uma única coisa, o trabalho abstrato.<sup>67</sup>

Dessa forma, a característica do trabalho mercantil é conferir valor as mercadorias. O valor de troca é distinto das qualidades do valor de uso. O conteúdo do valor de troca das mercadorias é o valor que apresenta a mercadoria. Logo, o valor é uma propriedade puramente social, que se expressa unicamente na troca de mercadorias com valores de uso diferentes.<sup>68</sup> Mas o que antes deve ser percebido na troca de mercadorias com valores de uso diferentes é sua igualdade qualitativa. Duas coisas diferentes só se tornam quantitativamente comparáveis depois de sua conversão a uma mesma coisa.

Se prescindirmos do valor-de-uso da mercadoria, só lhe resta ainda uma propriedade, a de ser produto do trabalho. Mas, então, o produto do trabalho já terá passado por uma transmutação. Pondo de lado seu valor-de-uso, abstraímos, também, das formas e elementos materiais que fazem dele um valor-de-uso. Ele não é mais mesa, casa, fio ou qualquer outra coisa útil. Sumiram todas as suas qualidades materiais. Também não é mais o produto do trabalho do marceneiro, do pedreiro, do fiandeiro ou de qualquer outra forma de trabalho produtivo. Ao

---

<sup>65</sup>MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política; livro I: o processo de produção do capital**. Tradução Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo. 2013, p. 119.

<sup>66</sup>Ibidem, p. 31.

<sup>67</sup>CARCANHOLO, Marcelo Dias. A importância da categoria valor de uso na teoria de Marx. **Revista Pesquisa e Debate**. v. 9, n. 2. p. 17-43. 1998. PUC. São Paulo. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/rpe/article/view/11757/8478>. Acesso em: 27 mar. 2019, p. 26.

<sup>68</sup>Ibidem, p. 34.

desaparecer o caráter útil dos produtos do trabalho, também desaparece o caráter útil dos trabalhos neles corporificados; desvanecem-se, portanto, as diferentes formas de trabalho concreto, elas não mais se distinguem umas das outras, mas reduzem-se, todas, a uma única espécie de trabalho, o trabalho humano abstrato.<sup>69</sup>

Dessa maneira, cabe referir que o trabalho mercantil é uma unidade entre o trabalho concreto e o trabalho abstrato. O trabalho concreto é pressuposto de trabalho abstrato, não se pode falar em trabalho abstrato se não existir o trabalho concreto.<sup>70</sup> O trabalho abstrato que cria valor é, pois, o conteúdo ou a substância do valor. Sua grandeza é medida pelo tempo de trabalho socialmente necessário para produzir um valor de uso qualquer.

Chegamos, assim, a esta conclusão: uma mercadoria tem um valor porque é uma cristalização de trabalho social. A grandeza de seu valor, ou seu valor relativo, depende da maior ou menor quantidade dessa substância social que ela encerra, quer dizer, da quantidade relativa de trabalho necessária à sua produção. Portanto, os valores relativos das mercadorias são determinados pelas correspondentes quantidades ou somas de trabalho realizado, fixado nelas. As quantidades correspondentes de mercadorias, que podem ser produzidas no mesmo tempo de trabalho, são iguais. Ou, de outro modo, o valor de uma mercadoria está para o valor de outra mercadoria, assim como a quantidade de trabalho incorporada em uma está para a quantidade de trabalho incorporada em outra.<sup>71</sup>

Vale dizer que na produção desses valores de uso, o desempenho acima ou abaixo da média entre os trabalhadores não contam isoladamente para a medida do trabalho abstrato, pois o tempo de trabalho que importa como valor é o tempo de trabalho socialmente necessário, segundo uma média social.<sup>72</sup> No trabalho abstrato, as diferenças singulares são abstraídas, surgindo assim uma média social que iguala diferentes espécies de trabalho. No sistema capitalista, o trabalho abstrato se transforma em um processo de valorização, uma vez que se caracteriza pela produção de um valor excedente.

---

<sup>69</sup>Segundo Marx, todas as mercadorias precisam se relacionar como equivalentes, e por isso os trabalhos que as produzem necessitam também ser reduzidos a sua característica comum. Com a oposição presente na mercadoria, leva-se adiante a manifestação e resolução desta dualidade: O que segundo o autor, “Só a expressão da equivalência de mercadorias distintas põe à mostra a condição específica do trabalho criador de valor, porque ela realmente reduz à substância comum, a trabalho humano, simplesmente, os trabalhos diferentes incorporados em mercadorias diferentes”. A dualidade expressa na forma simples do valor se torna assim elucidada no próprio trabalho como sua substância: “verificou-se que o trabalho também possui duplo caráter: quando se expressa como valor, não possui mais as mesmas características que lhe pertencem como gerador de valores-de-uso”. MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**; livro I. Tradução Reginaldo Sant’Anna. 19 ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002, p. 62.

<sup>70</sup>BUSNELLO, Ronaldo. **Crítica da economia política ao direito do trabalho**. 1. ed. Itajaí: Ed. da Univali, 2018, p. 37.

<sup>71</sup>MARX, Karl. **Trabalho assalariado e capital & salário preço e lucro**. 2. ed. São Paulo: Expressão Popular. 2010, p. 104.

<sup>72</sup>MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**; livro I. Tradução Reginaldo Sant’Anna. 19 ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002, p. 202.

Diante disso, o valor dos produtos é determinado pelo tempo de trabalho socialmente necessário, ou seja, pela quantidade de trabalho abstrato. Quando uma mercadoria de uma espécie é equiparada a outra de espécie diferente, o que se iguala é o trabalho contido em ambas, algo comum a todas as mercadorias.<sup>73</sup> É claro que o trabalho concreto contido em ambas as mercadorias é diferente, mas em ambas existe uma condição comum, a saber, a de serem o produto do trabalho humano. Logo, os trabalhos concretos contidos em espécies diferentes são indiferenciados, sendo, portanto, trabalho humano abstrato.

Então, se a quantidade de trabalho socialmente necessária, incorporada nas mercadorias, é o que determina o valor de troca dessas mercadorias, ao aumentar a quantidade de trabalho exigida para produzir uma mercadoria aumenta necessariamente o seu valor; e, vice-versa, diminuindo aquela, baixa este.<sup>74</sup>

Nessa perspectiva, o processo de valorização capitalista diz respeito à criação de valor, ao trabalho abstrato. Como o valor de uso é um suporte material para o valor, o processo de trabalho é um meio para o de valorização. Significa dizer que a lógica do processo de trabalho se submete à do processo de valorização.<sup>75</sup> A finalidade principal é o ganho crescente de produtividade. Quanto maior seja a proporção entre os meios de produção e a força de trabalho empregada, maior a produtividade do capitalista, já que conseguirá operar e transformar uma maior quantidade de meios e objeto de trabalho.

O aumento da produtividade, por sua vez, implica na redução do tempo de trabalho para produzir uma mercadoria e, por conseguinte, do valor desta. Isto leva a uma maior competitividade do capital que conseguir implementar essa modificação no seu processo de trabalho, pois a mercadoria não é vendida pelo seu valor individual, mas pelo de mercado, ou seja, pelo tempo de trabalho socialmente necessário para produzi-la. Como esse capital conseguiu reduzir o valor individual de sua mercadoria, poderá apropriar-se de um valor extra. Além disso, se o aumento de produtividade acontecer nos setores que produzem as mercadorias que compõem o valor da força de trabalho, este último cairá, levando ao aumento da taxa de mais-valia, o que possibilita uma maior acumulação do capital.<sup>76</sup>

---

<sup>73</sup>BUSNELLO, op. cit. p. 39. Para o autor, essa quantidade de trabalho depende, por sua vez, da produtividade do trabalho. O aumento da produtividade, por meio da introdução de máquinas no processo produtivo, por exemplo, reduz o trabalho necessário e, conseqüentemente, o valor de uma unidade do produto. Portanto, mercadorias que compreendem a mesma soma de trabalho, isto é, que podem ser produzidas em um mesmo espaço de tempo, têm o mesmo valor. O valor de uma mercadoria qualquer corresponde, então, ao valor de qualquer outra mercadoria, desde que o tempo de trabalho necessário para a produção de uma seja o mesmo tempo necessário para a produção de outra.

<sup>74</sup>Ibidem, p. 40.

<sup>75</sup>CARCANHOLE, Marcelo Dias. A importância da categoria valor de uso na teoria de Marx. **Revista Pesquisa e Debate**. v. 9, n. 2. p. 17-43. 1998. PUC. São Paulo. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/rpe/article/view/11757/8478>. Acesso em: 27 mar. 2019, p. 30.

<sup>76</sup>Ibidem, p. 30.

Por conseguinte, a mais-valia tem origem no valor de uso da força de trabalho após o capitalista tê-la adquirido no mercado e pago por ela o valor de troca – salário, Assim, nosso possuidor de dinheiro deve ter a felicidade de descobrir, dentro da esfera de circulação, no mercado, uma mercadoria cujo valor de uso possua propriedade peculiar de ser fonte de valor, de modo que consumi-la seja realmente encarnar trabalho, criar valor, portanto.<sup>77</sup> E o capitalista encontra no mercado essa mercadoria especial é a força de trabalho pois:

O operário possui a força de trabalho da mesma forma que o capitalista possui o dinheiro inicial. Ao se defrontarem do mercado, entre ambos se estabelece uma troca simples, na qual o capitalista, em troca do pagamento do salário, adquire do operário a capacidade de trabalho ou a força de trabalho deste. Portanto, há uma troca de equivalentes, em que as regras de circulação foram respeitadas. Todavia, o consumo da força de trabalho cria mais valores do que o dela própria, um excedente apropriado pelo proprietário dos meios de produção.<sup>78</sup>

No entanto, quando se trata de produzir mais-valia, tornando excedente o trabalho necessário, não basta que o capital se aposses do processo de trabalho na situação em que se encontra ou que lhe foi historicamente transmitida, limitando-se a prolongar sua duração.<sup>79</sup> É necessário que sejam transformadas as condições técnicas e sociais do processo de trabalho, que altere o processo a fim de aumentar a força produtiva do trabalho. Só assim pode diminuir o valor da força de trabalho e reduzir-se a parte do dia de trabalho necessário para reproduzir esse valor. Segundo Marx:

Chamo de mais-valia absoluta a produzida pelo prolongamento do dia de trabalho, e de mais-valia relativa a decorrente da contração do tempo de trabalho necessário e da correspondente alteração na relação quantitativa entre ambas as partes componentes da jornada de trabalho.<sup>80</sup>

Assim, a criação da mais-valia resulta do uso específico da força de trabalho, realizando-se de dois modos distintos: a mais-valia absoluta de um prolongamento da jornada de trabalho, utilização excessiva da força de trabalho. E a mais-valia relativa, de modificações dos processos técnicos de trabalho e das combinações sociais aumentando a força produtiva do trabalho para diminuir o preço dos meios de subsistência do operário.

O valor da força de trabalho, portanto, é determinado como o de qualquer outra mercadoria, pelo tempo de trabalho necessário a sua produção e, por conseguinte, a sua

<sup>77</sup>MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**; livro I. Tradução Reginaldo Sant'Anna. 19 ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002, p. 167.

<sup>78</sup>BUSNELLO, Ronaldo. **Crítica da economia política ao direito do trabalho**. 1. ed. Itajaí: Ed. da Univali, 2018, p. 52.

<sup>79</sup>MARX, op. cit. p. 366.

<sup>80</sup>Ibidem, p. 366.

reprodução. O tempo de trabalho necessário para a produção da força de trabalho reduz-se, pois, ao tempo de trabalho necessário para a reprodução desses meios de subsistência.<sup>81</sup> A reprodução da força de trabalho depende tanto do montante do salário com o qual são adquiridos no mercado os valores de uso, como dos bens e serviços dos quais o trabalhador possa dispor.

Interessante ressaltar que o valor ou o preço do trabalho, nada mais é que o valor da força de trabalho, medido pelo preço das mercadorias necessárias à sua manutenção, logo é o preço ou valor pago de seu próprio trabalho. Se o preço da força de trabalho do trabalhador é dez reais, nos quais se materializam quatro horas de trabalho, e se ele trabalha oito horas, forçosamente considerará esses dez reais como o valor ou o preço de oito horas de trabalho, ainda que essas oito horas de trabalho representem um valor de vinte reais.<sup>82</sup>

Ainda que apenas uma parte do trabalho diário do operário seja paga, enquanto a outra parte não é paga, e ainda que este trabalho não remunerado, ou sobretrabalho, seja precisamente o fundo de que se forma a mais-valia ou lucro, fica parecendo que todo o trabalho é trabalho pago.<sup>83</sup>

É no capitalismo que se concretiza o antagonismo social entre burgueses proprietários dos meios de produção, que compram a força de trabalho, e o trabalhador, que só possui sua força de trabalho como mercadoria a ser vendida para assegurar a sua sobrevivência.

Ao comprar a força de trabalho do operário e ao pagar o seu valor, o capitalista adquire, como qualquer outro comprador, o direito de consumir ou usar a mercadoria que comprou. A força de trabalho de um homem é consumida, ou usada, fazendo-o trabalhar, assim como se consome ou se usa uma máquina fazendo-a funcionar. Portanto, ao comprar o valor diário, ou semanal, da força de trabalho do operário, o capitalista adquire o direito de servir-se dela ou de fazê-la funcionar durante todo o dia ou toda a semana.<sup>84</sup>

Então, o trabalhador vende sua força de trabalho, aliena-se, ao alienar sua força de trabalho a um estranho, justamente porque essa força de trabalho incorpora-se indissolúvelmente ligada a sua pessoa e é inseparável dela. Além do mais, ele acaba alienando a si mesmo e, alienando-se dessa forma a um estranho, o trabalhador acaba ele mesmo se

---

<sup>81</sup>BUSNELLO, op. cit. p. 87.

<sup>82</sup>Ibidem, p. 200.

<sup>83</sup>MARX, Karl. **Trabalho assalariado e capital & salário preço e lucro**. 2. ed. São Paulo: Expressão Popular. 2010, p. 116.

<sup>84</sup>Ibidem, p. 113.

estranhando.<sup>85</sup> Surgem, assim, as formas históricas de apropriação e organização do trabalho por meio da propriedade privada. Ressalta-se que a alienação aparece como um elemento idêntico ao estranhamento.

Segundo Marx, a população rural, depois de ter sua terra violentamente expropriada sendo dela expulsa e entregue a vagabundagem, viu-se obrigada a se submeter, por meio de leis grotescas e terroristas, e por força de açoites, ferros em brasa e torturas, à única disciplina necessária ao sistema de trabalho assalariado. Com a progressão do modo capitalista, desenvolveu-se uma classe trabalhadora que, por educação, tradição e costume, acabou aceitando as exigências daquele modo de produção como leis naturais e evidentes por si mesmas.<sup>86</sup>

Assim, deu-se o processo de criação violenta dos trabalhadores sem direitos, a transformação em assalariados, com o aumento da exploração a fim de acelerar a acumulação do capital. Com essa exploração, o capitalista conquista a mais-valia que é a expropriação do trabalhador, representa a objetivação, estranhada dos sujeitos, do potencial que possui. O trabalho de reproduzir de forma ampliada as suas condições antecedentes,<sup>87</sup> pois:

Multiplicados os produtos do trabalho, que ao mesmo tempo são mais condições objetivas de reprodução, se defrontam com ele como capital, como poderes alienados do trabalho, que o dominam individualizados no capitalista. Com isso, acumular, transformar de forma sempre renovada converte-se em função específica do capitalista. Essa acumulação transformada em um processo contínuo o que na acumulação primitiva aparece como um processo histórico particular, processo de gênese do capital e transição de um modo de produção a outro.<sup>88</sup>

É importante destacar que essa transformação do dinheiro em capital pressupõe o processo histórico da acumulação capitalista, e o avanço no modo de produção capitalista faz com que os grandes produtores destroçam os pequenos, pela descapitalização desses, tornando-se um processo permanente de acumulação capitalista com a centralização dos capitais existentes em poucas mãos. Sendo assim, o mais-trabalho objetivado, ou trabalho

---

<sup>85</sup>ALMEIDA, Almiro Eduardo de. **Emprega-dor; a participação da classe dominante na construção do Direito do trabalho no Brasil: uma história forjada com alienação, estranhamento e ideologia**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018, p. 19.

<sup>86</sup>MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política; livro I: o processo de produção do capital**. Tradução Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo. 2013, p. 808. “A organização do processo capitalista de produção desenvolvido quebra toda a resistência; a constante geração de uma superpopulação relativa mantém a lei da oferta e da demanda de trabalho, e, portanto, o salário, nos trilhos convenientes às necessidades de valorização do capital; a coerção muda exercida pelas relações econômicas sela o domínio do capitalista sobre o trabalhador”.

<sup>87</sup>BUSNELLO, Ronaldo. **Crítica da economia política ao direito do trabalho**. 1. ed. Itajaí: Ed. da Univali, 2018, p. 110.

<sup>88</sup>Ibidem, p. 111.

excedente, a mais-valia, nada cria em termos de desenvolvimento ou valor para a vida do trabalhador.<sup>89</sup>

Além disso, os trabalhadores foram expropriados dos meios de produção e de subsistência, com isso eram obrigados a emergirem para o mercado como sujeitos jurídicos, livres e iguais. Vale dizer que esses trabalhadores caíram na dependência econômica dos capitalistas que estavam em ascensão, logo, a subordinação regulamentada durante o processo produtivo configura-se como subordinação real.<sup>90</sup>

Há um intervalo entre a alienação da força e sua exteriorização real, isto é, seu emprego como valor-de-uso. Mas, quando medeia um intervalo entre a alienação formal pela venda e a entrega real da mercadoria, o dinheiro do comprador funciona, em regra, como meio de pagamento. Em todos os países em que domina o modo de produção capitalista, a força de trabalho só é paga depois de ter funcionado durante o prazo previsto no contrato de compra, no fim da semana, por exemplo. Por toda a parte, o trabalhador adianta ao capitalista o valor-de-uso da força de trabalho; permite ao comprador consumi-la, antes de pagá-la; dá crédito ao capitalista.<sup>91</sup>

Nesse sentido, a relação oficial entre o capitalista e o assalariado é de caráter puramente mercantil. O capitalista desempenha o papel de senhor e o assalariado desempenha o papel de servidor. Desse modo, é graças a um contrato pelo qual este não somente se põe ao serviço daquele, e, portanto sob sua dependência, mas cujo contrato ele renunciou sob qualquer título, a propriedade de seu próprio produto.<sup>92</sup>

Por que, então, teria o assalariado feito esse negócio? Porque ele nada mais possui senão a sua força física, o trabalho em estado potencial, ao passo que todas as condições exteriores necessárias a dar corpo a essa força, tais como a matéria prima e os instrumentos indispensáveis ao exercício útil do trabalho, o poder de dispor das subsistências necessárias à manutenção da força operária e a sua conversão em movimento produtivo, tudo isso se encontra do outro lado, ou seja, com o capitalista.<sup>93</sup>

Isso acontece porque os produtores só travam contrato social mediante a troca de seus produtos do trabalho, de modo que os caracteres especificamente sociais de seus

---

<sup>89</sup>BARRADAS, Liana França Dourado. **Marx e a Divisão do Trabalho no Capitalismo**. São Paulo: Instituto Lukacs, 2014. p. 131.

<sup>90</sup>Ibidem, p. 68.

<sup>91</sup>“Que esse crédito não é nenhuma fantasia inútil, como prova a perda eventual do salário por falência do capitalista, além de uma série de outras consequências mais duráveis. Contudo, sirva o dinheiro de meio de compra ou de meio de pagamento, em nada se altera a natureza da troca de mercadorias. Fixa-se contratualmente o preço da força de trabalho, o qual só se realiza depois, como o preço do aluguel de uma casa. Vende-se a força de trabalho, para ser paga depois”. MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**; livro I. Tradução Reginaldo Sant’Anna. 19 ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002, p. 204.

<sup>92</sup>MARX, Karl. **A origem do capital: a acumulação primitiva**. Tradução Klaus Von Puchem. São Paulo: Centauro. 2004, p. 12.

<sup>93</sup>Ibidem, p. 12.

trabalhos privados aparecem apenas no âmbito da troca mercantil. Ou seja, eles não sabem nem podem saber qual é o valor de sua mercadoria antes de levá-la ao mercado e efetivar sua troca. Aos produtores, as relações sociais entre seus trabalhos privados aparecem como aquilo que elas são, isto é, não como relação diretamente social entre pessoas em seus próprios trabalhos, mas como relação de coisas entre pessoas e relações sociais entre coisas.<sup>94</sup>

Como podemos ver ao examinar a forma particular da compra e venda da força de trabalho, relacionando ao mesmo tempo seu momento jurídico a partir da transformação do valor resultante daquela operação, a categoria salário, apresentada normativamente como contraprestação do trabalho, oculta a exploração de cunho capitalista.

### 2.2.1 A exploração por traz de um contrato de trabalho

No capitalismo, o contrato de trabalho aparece como sendo um acordo de vontades, o salário aparece judicialmente como a contraprestação do trabalho. O ato de compra e venda da força de trabalho se inscreve no âmbito da circulação, exista ou não vontade, o contrato é exatamente igual ao contrato mercantil.<sup>95</sup> Na formação do contrato, há intercâmbio de equivalente, o empregador paga efetivamente o preço da força de trabalho, porém no consumo dessa mercadoria, produz-se um excedente sem troca, pelo qual o capitalista não paga nada, aqui se acaba a equivalência.

Dessa forma, segundo Busnello<sup>96</sup>, no mundo mercantil, as relações entre as pessoas aparecem como são: relações entre coisas; e essas relações entre coisas, ao moverem-se ao mundo jurídico, aparecem como relações entre pessoas. O capitalista compra a força de trabalho e negocia o valor até que chega a um preço que significa uma eleição entre a utilidade que obtém e as expectativas a que renunciam os trabalhadores. No entanto, tudo isso é só a aparência de um fenômeno social mais real e, por isso, mais escondido. Os acordos de vontade não são, senão, a expressão aparente do valor das mercadorias; ou, dito mais estritamente, a vontade é a forma de equivalência nos intercâmbios.

Se o contrato de trabalho é, em sua essência, um intercâmbio de equivalentes sob a aparência de um acordo de vontades, aparentemente um acordo de vontades, não o é, sendo na verdade um intercâmbio de equivalentes que acontece como se fosse um acordo de vontades.

---

<sup>94</sup>Ibidem, p. 46.

<sup>95</sup>MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**; livro I. Tradução Reginaldo Santana. 19. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002, p. 206.

<sup>96</sup>BUSNELLO, Ronaldo. **Crítica da economia política ao direito do trabalho**. 1. ed. Itajaí: Ed. da Univali, 2018, p. 299.

Desse modo, para Busnello, sustentar que o contrato é um acordo de vontades, não é verdadeiro, pois, ele não penetra na essência do fenômeno social, porque o trabalhador não tem outra opção a não ser vender a sua força de trabalho pelo que lhe pagam.<sup>97</sup>

Sabe-se que a exploração da força de trabalho pela mais-valia se esconde na produção. O fetiche da mercadoria e o poder do dinheiro são duas faces da mesma moeda, pois provocam uma ideia de valor que esta além das mercadorias.<sup>98</sup> E quando o trabalhador está despojado dos meios de produção e subsistência, tudo que ele pode levar ao mercado é a sua força de trabalho, já que a força de trabalho foi transformada em mercadoria e a produção de mercadorias tornou-se preponderante e universal.

É isso que torna o fetichismo inevitável ao mercado mundial e o resultado é que essa relação social com as atividades laborais dos outros é dissimulada em relações entre coisas. David Harvey exemplifica que, no supermercado, o consumidor não tem como saber se uma mercadoria qualquer foi produzida por trabalhadores satisfeitos, miseráveis, escravos, assalariados, autônomos. A mercadoria é muda, por assim dizer, no que diz respeito a como foi produzida e a quem a produziu.<sup>99</sup>

O fetichismo é, assim, uma relação social entre pessoas mediadas por coisas. O resultado é a aparência de uma relação direta entre as coisas e não entre as pessoas. A economia política clássica não pode sair do fetichismo da mercadoria, porque considera a produção de mercadorias como um dado natural e não como um modo de produção histórico e, portanto, transitório. Desse fetichismo, que se dá na produção e na troca de mercadorias, resulta o apreço exagerado do processo de troca sobre o processo de produção. Daí o culto ao mercado, da esfera da circulação ou da troca de mercadorias, por parte dos economistas burgueses, que consideram a oferta e a procura como as determinações fundamentais do preço das mercadorias.<sup>100</sup>

Nesse sentido, Busnello refere que independente de qualquer que seja a forma social do processo de produção, uma sociedade não pode parar de produzir nem de consumir. Por isso, sempre há processo social de trabalho em qualquer sociedade. A circulação da mercadoria força de trabalho é a circulação de equivalentes, e, nesse sentido, estamos no âmbito do direito civil. Nesse âmbito, também o Estado protege a equivalência, por meio da

---

<sup>97</sup>Ibidem, p. 127.

<sup>98</sup>Ibidem, p. 126.

<sup>99</sup>HARVEY, David. **Para entender O capital**. São Paulo. SP: Boitempo, 2013, p. 47.

<sup>100</sup>BUSNELLO, Ronaldo. **Crítica da economia política ao direito do trabalho**. 1. ed. Itajaí: Ed. da Univali, 2018 p. 314.

legislação trabalhista, e protege também a circulação, inclusive para escolher a quem vender a sua força de trabalho.<sup>101</sup>

Entende-se que o trabalhador livre vende apenas uma porção determinada e específica de suas forças, só aliena como meio para manter sua própria vida. “Seu trabalho cria novo valor, do qual uma parte retribui a força de trabalho – capital variável – enquanto que a outra parte é apropriada pelo capitalista como mais-valia. Como, no processo de trabalho, o valor dos meios de produção – capital constante - é transferido ao produto, houve um incremento ao que o capitalista adiantou para a produção, e converteu-se em capital”.<sup>102</sup>

Ademais, o que o trabalhador vende não é o trabalho, senão força de trabalho, não uma mercadoria como qualquer outra, senão mercadoria única. Só a força de trabalho possui a capacidade de criar valores em que anteriormente não existia valor algum, ou criar valores maiores que os necessários para manter a si mesmo.<sup>103</sup> O capitalista compra a força de trabalho criadora da mais-valia, fazendo com que este se ocupe da produção de mercadorias para a troca durante determinado número de horas.

Então, como a compra e a venda da força de trabalho é o meio para a produção da mais-valia, o contratado, o trabalhador, é o meio de exploração pelo capital. Dados os limites da jornada de trabalho, o máximo lucro corresponde ao mínimo físico dos salários, o máximo lucro corresponde ao prolongamento da jornada de trabalho na medida em que seja compatível com as forças físicas do operário.<sup>104</sup> O capitalista tenta constantemente reduzir o salário ao seu mínimo e a prolongar a jornada de trabalho ao máximo físico, enquanto o trabalhador exerce constantemente uma pressão em sentido contrário.

Ao assinar o contrato o trabalhador tem a ilusão de estar trocando valores equivalentes, a sua força de trabalho pelo salário. Mas este suposto equivalente desaparece quando é consumida a mercadoria força de trabalho, pois a mesma contém em si o valor de uso não pago, que é o lucro do capitalista. O equivalente se transforma em não equivalente, em seu contrário. Isso se reflete no direito do trabalho. Porém, tanto a legislação como a apologia jurídica burguesa não consideram essa diferenciação essencial e, por conseguinte, fica oculta a parte do trabalho não pago ao trabalhador.<sup>105</sup>

Por conseguinte, se fosse necessária uma jornada de trabalho para manter vivo um trabalhador, o capital não existiria, porque a jornada de trabalho seria trocada por seu próprio

---

<sup>101</sup>Ibidem, p. 161.

<sup>102</sup>Ibidem, p. 150.

<sup>103</sup>Ibidem, p. 154.

<sup>104</sup>MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**; livro I. Tradução Reginaldo Sant’Anna. 19 ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002, p. 270.

<sup>105</sup>BUSNELLO, Ronaldo. **Crítica da economia política ao direito do trabalho**. 1. ed. Itajaí: Ed. da Univali, 2018, p. 173.

produto logo o capital não se valorizaria. Mas isso não ocorre, o capitalista obtém a mais-valia no fim do processo de produção, significa que o tempo de trabalho objetivado no produto é maior que o existente nos componentes originários do capital. Ou seja, a mais-valia tem origem na diferença entre o trabalho objetivado no salário e o trabalho vivo realizado pelo trabalhador.<sup>106</sup>

Pode-se apontar que esse trabalho é utilizado de forma intensa, de modo que possa produzir mais com menos tempo, reduzindo o tempo de trabalho necessário para a produção dos meios de subsistência indispensáveis à manutenção da força de trabalho. O aumento da força produtiva de trabalho na produção capitalista tem por finalidade reduzir parte da jornada de trabalho durante o qual o trabalhador deve trabalhar para si, a fim de prolongar a outra parte, em que ele pode trabalhar gratuitamente para o capitalista.

Quanto mais o trabalhador produz, menos tem para consumir, quanto mais valores cria, menos sem valor e indigno ele se torna; quanto mais bem formado o seu produto mais deformado ele fica; quanto mais civilizado seu objeto, mais bárbaro o trabalhador. Ainda, quanto mais poderoso o trabalho, mais impotente o trabalhador se torna, quanto mais rico de espírito o trabalho, mais pobre de espírito o servo da natureza se torna o trabalhador.<sup>107</sup>

A sociedade capitalista é fundada na separação entre os possuidores dos meios de produção e a massa de trabalhadores. Os trabalhadores vendem-se individualmente ao capital, em troca de salário. Ademais, segundo Mascaro, a dinâmica das classes, nas sociedades capitalistas, reveste-se da peculiar condição de ser fundada em vínculos individuais, por tal razão é em torno do indivíduo que se desenvolve a maior aparelhagem de constituição estrutural das relações sociais capitalistas. Burgueses e trabalhadores são equiparados juridicamente, tornando-os iguais e livres para a possibilidade de trocas e acordos interpessoais e sua disposição de vontades.<sup>108</sup>

É assim que o capital impõe sua dinâmica própria a toda a reprodução social. Em um eixo, como estruturador de um mercado mundial e, em outro, como estruturador da vida cotidiana de cada um de nós.<sup>109</sup> O capital de hoje tem apenas uma utilidade: comprar mais força de trabalho para aumentar a mais-valia e, assim, acumular mais capital num movimento que se repete incessantemente.

---

<sup>106</sup>Ibidem, p. 110.

<sup>107</sup>MARX, Karl. **Manuscritos econômicos-filosóficos**. Tradução, apresentação e notas de Jesus Ranieri. São Paulo: 2004, p. 81.

<sup>108</sup>MASCARO, Alysso Leandro. **Estado e forma política**. São Paulo, SP: Boitempo, 2013, p. 64.

<sup>109</sup>LESSA, Sérgio; TONET, Ivo. **Introdução à filosofia de Marx**. 1. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2001, p. 64.

Desde sua origem, as legislações sobre trabalho assalariado são marcadas pelo cunho exploratório do trabalhador e, sucessivamente, sempre dirigidas contra ele. A partir do surgimento do modo de produção capitalista, seu mecanismo passou a quebrar toda resistência. A presença constante de um relativo excesso de população mantém a Lei da oferta e da procura do trabalho, e, portanto, o salário. Sabe-se que esse salário, nos limites das necessidades do capital, ao mesmo tempo em que a surda supressão das relações econômicas, completa o despotismo do capitalista sobre o trabalhador.<sup>110</sup>

O salário do trabalhador, na relação capitalista de produção, aparece como preço do trabalho, determinada quantidade de dinheiro com que se paga determinada quantidade de trabalho. O dinheiro não é mais do que a forma modificada destes meios de subsistência; mal recebe o trabalhador converte-o de novo em meios de subsistência.<sup>111</sup> O salário, portanto, nada mais é do que a forma transformada do valor da força de trabalho ou dos meios de subsistência necessários para a manutenção e reposição do trabalhador.

Dentro dessa perspectiva, vê-se que no modo de produção capitalista, o que o trabalhador vende não é trabalho, e sim força de trabalho. Ele a coloca à disposição do burguês em troca de um salário específico por um determinado tempo ou para qualquer tarefa. Os trabalhadores trocam a mercadoria força de trabalho pela mercadoria dinheiro do capitalista. Essa troca é realizada segundo uma proporção: tanto em dinheiro por tantas horas de utilização da força de trabalho.

A forma-salário extingue, portanto, todo vestígio da divisão da jornada de trabalho em trabalho necessário e mais-trabalho, em trabalho pago e trabalho não pago. Todo trabalho aparece como trabalho pago. Na corvéia, o trabalho do servo para si mesmo e seu trabalho forçado para o senhor da terra se distinguem, de modo palpavelmente sensível, tanto no espaço como no tempo. No trabalho escravo, mesmo a parte da jornada de trabalho em que o escravo apenas repõe o valor de seus próprios meios de subsistência, em que, portanto, ele trabalha, de fato, para si mesmo, aparece como trabalho para seu senhor. Todo seu trabalho aparece como trabalho não pago. No trabalho assalariado, ao contrário, mesmo o mais-trabalho ou trabalho não pago aparece como trabalho pago. No primeiro caso, a relação de propriedade oculta o trabalho do escravo para si mesmo; no segundo, a relação monetária oculta o trabalho gratuito do assalariado.<sup>112</sup>

É interessante pontuar que o salário é determinado, sobretudo, pela sua relação com o lucro do capitalista, ou seja, o salário real, que expressa o preço da força de trabalho em relação ao preço das mercadorias. Enquanto o salário relativo expressa a participação do

---

<sup>110</sup>MARX, Karl. **A origem do capital: a acumulação primitiva**. Tradução Klaus Von Puchem. São Paulo: Centauro, 2004, p. 53.

<sup>111</sup>Ibidem, p. 89.

<sup>112</sup>MARX, Karl. **O Capital: Crítica da economia política: Livro I: o processo de produção do capital**. Tradução Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013, p. 610.

trabalho no novo valor criado por ele, em relação à participação que, nesse novo valor cabe ao trabalho acumulado, ao capital.<sup>113</sup> Portanto, se os salários se modificam, modificar-se-ão em sentido oposto os lucros. Se os salários baixam, subirão os lucros, e se os salários sobem, baixarão os lucros.

Sendo assim, na medida em que o capital se consolida como relação social predominante e se apodera diretamente do processo de trabalho, o trabalhador passa a ser controlado e coagido a produzir mais-valia para o capital, por um salário aquém da sua força de trabalho. Essas práticas ocorrem, há tempos, em todo o mundo e no Brasil não foi diferente ainda o é como veremos a seguir.

### 2.3 A HISTÓRIA DO TRABALHO NO BRASIL

A partir desse ponto do trabalho, analisar-se-á a concepção histórica do desenvolvimento e evolução do trabalho no Brasil. Para analisar o presente, é preciso estudar e compreender o passado. O Direito do Trabalho é um ramo da ciência do Direito muito dinâmico sendo modificado constantemente para adaptar-se diante da relação capital e trabalho.

É importante ressaltar que os primeiros registros de emprego do ser humano no Brasil se dão logo após o seu descobrimento, quando os portugueses fizeram os índios prestarem serviços de extração de madeira dentre outros, em troca de pequenos objetos, miçangas, tecidos de peças de vestuário, canivetes, facas, entre outros objetos que deixavam os índios satisfeitos.<sup>114</sup> Aqui, é possível identificar as primeiras formas de exploração em território nacional e, com elas, os primeiros seres humanos empregados e os primeiros empregadores.

Após o período de exploração indígena, classificado como pré-colonial, a história da ocupação efetiva da produção brasileira nasce na década de 1530, com a repartição do território nacional em grandes proporções e a produção monocultural.<sup>115</sup>

---

<sup>113</sup>BUSNELLO, Ronaldo. **Crítica da economia política ao direito do trabalho**. 1. ed. Itajaí: Ed. da Univali, 2018, p. 197.

<sup>114</sup>No entanto a relação que os portugueses mantiveram nesse primeiro momento, com os índios era uma relação de trocas intercivilizacionais que não apresentavam as características de troca de mercadorias próprias do capitalismo. ALMEIDA, Almiro Eduardo de. **Emprega-dor; a participação da classe dominante na construção do Direito do trabalho no Brasil: uma história forjada com alienação, estranhamento e ideologia**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018, p. 48.

<sup>115</sup>Ibidem, p. 52.

A partir de então, a produção de artigos agrícolas tropicais por grandes empresas monocultoras será responsável pela economia nacional por quatro séculos, vindo a perder espaço para a indústria apenas a partir de 1930. Até a segunda metade do século XIX, a produção nacional será fundada na mão de obra escrava sendo, portanto, o fazendeiro escravista e o escravo rural as classes fundamentais da formação social escravista moderna existente no Brasil neste período.<sup>116</sup>

Almeida destaca que nesses quatro séculos, formaram-se as três principais atividades econômicas responsáveis pela projeção do Brasil no cenário econômico internacional: a produção de açúcar, a extração de ouro e o plantio de café. Essas atividades foram determinantes para a organização social, cultural, política e jurídica do país. A colonização e a exploração econômica do Brasil se dão com base no tripé construído pela grande propriedade rural, pela monocultura de um produto de larga aceitação na Europa e pelo trabalho escravo.<sup>117</sup>

A partir de 1888, no Brasil, houve a substituição do trabalho escravo pelo trabalho assalariado, no entanto, nos anos seguintes não se verificou uma significativa melhora na condição de vida dos trabalhadores. A abolição e a proclamação da república não eliminaram o poder dos fazendeiros, que faziam suas próprias leis, dentro das suas propriedades.<sup>118</sup>

A guerra contra a escravidão foi vencida pelos abolicionistas, no entanto, os fazendeiros escravistas não perderam essa guerra. “Ou pelo menos não perderam a guerra da exploração, transformando o episódio da escravidão no Brasil, em uma mera batalha”.<sup>119</sup> A escravidão pode até ter sido declarada extinta, mas a exploração da força de trabalho não. Ela assumiria outras formas mais sutis, contra as quais a luta se faria cada vez mais difícil.

Almiro Eduardo de Almeida adverte que ocorreu uma ausência de políticas de recolocação dos ex-escravos, e fez com que, para eles, a Lei tenha importado apenas a liberdade de poderem escolher quem seriam seus novos senhores. Essa liberdade foi extremamente reduzida pela formação de um verdadeiro exército de reserva de mão de obra. Assim, ao mesmo tempo em que encerrava o modo de produção escravista, a Lei Áurea criava um pressuposto necessário para o desenvolvimento do novo modo de produção e um exército de trabalhadores duplamente livres.<sup>120</sup>

---

<sup>116</sup>Ibidem, p. 53.

<sup>117</sup>Ibidem, p. 53.

<sup>118</sup>Ibidem, p. 105.

<sup>119</sup>Ibidem, p. 169.

<sup>120</sup>Muitos ex-escravos sequer conseguiram continuar trabalhando para seus ex-proprietários, sendo substituídos por imigrantes. Não podendo nem mesmo ser considerados como parte integrante do exército reserva, vagavam pelas ruas das cidades sujeitando-se à atividades mais subalternas ou simplesmente caindo na marginalidade. Suas dificuldades concretas de integração à sociedade acabaram atribuídas à sua inferioridade racial. Ibidem, p. 169.

Grande parte da terra, passível de produção, já estava concentrada nas mãos de fazendeiros escravistas. Além do exército reserva composto por ex-escravos, o Estado brasileiro realizou outra medida a fim de aumentar o número de trabalhadores nas fazendas, atrair operários de outros países, através da política de imigração, colocando nas mãos dos empregadores agora, a mão de obra suficiente para o desenvolvimento de suas atividades.<sup>121</sup>

Dessa maneira, percebe-se que o objetivo da política de imigração era colonizar para o capital, manter disponível uma ampla mão de obra duplamente livre, ou seja, juridicamente e de qualquer propriedade. Essa era uma condição para o barateamento dos salários e dos custos da produção. Essa imigração massiva de trabalhadores foi fundamental para a formação e desenvolvimento do mercado de trabalho no Brasil até a década de 1920.<sup>122</sup>

Ressalta-se que a indústria no Brasil surgiu como uma decorrência da economia cafeeira pela demanda de exploração do café, que gerou o impulso a industrialização.<sup>123</sup> As indústrias não apenas tinham na agricultura seu principal mercado consumidor, bem como a fonte produtora de suas matérias primas e o fornecimento do capital necessário ao impulso inicial de sua atividade. Devido à industrialização, parte do setor agrícola se moderniza e passa a liberar mão de obra para as indústrias.

Justamente, foi através da inserção de aperfeiçoamentos técnicos que o sistema capitalista se tornou possível. O aperfeiçoamento das fábricas e da maquinaria fortaleceu e fortalece esse sistema, pois reúne, em um mesmo local, os trabalhadores, desenvolvendo a divisão social do trabalho, ampliando a duração e intensificando. Isso permite a geração da mais-valia.

Para Braverman, a ciência é a última e, depois do trabalho, a mais importante propriedade social a converter-se num auxiliar do capital. O capitalista somente explora o conhecimento das ciências físicas, para ele as ciências nada custam. Somado a isso, ele organiza e ornamenta-as, custeando a educação científica, a pesquisa, os laboratórios etc. com o imenso excedente do produto social que pertence diretamente a ele, ou que o capitalista

---

<sup>121</sup>Ibidem, p. 177.

<sup>122</sup>“A acumulação capitalista produz constantemente, e na proporção de sua energia e seu volume, uma população trabalhadora adicional relativamente excedente, isto é, excessiva para as necessidades médias de valorização do capital e, portanto, supérflua. Mas se uma população trabalhadora excedente é um produto necessário da acumulação ou do desenvolvimento da riqueza com base capitalista, essa superpopulação se converte, em contrapartida, em alavanca da acumulação capitalista, e até mesmo numa condição de existência do modo de produção capitalista. Ela constitui um exército industrial de reserva disponível, que pertence ao capital de maneira tão absoluta como se ele o tivesse criado por sua própria conta. Ela fornece a suas necessidades variáveis de valorização, o material humano sempre pronto para ser explorado, independentemente dos limites do verdadeiro aumento populacional”. MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política; livro I: o processo de produção do capital**. Tradução Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo. 2013, p. 707.

<sup>123</sup>ALNEIDA. op. cit. p. 263.

dispõe como um domínio total na forma de rendas de tributos. O processo de trabalho é transformado pela revolução técnico científica e abrange todos os seus aspectos: força de trabalho, instrumentos de trabalho, materiais de trabalho e os produtos do trabalho.<sup>124</sup>

Segundo Almeida e Souto, no que concerne as condições de vida e de trabalho dos primeiros operários brasileiros eram consideradas precárias. Não existia um contrato de trabalho formal, ocorrendo às admissões e dispensas pela vontade própria do empregador. Também não existia previdência para os trabalhadores, nem mesmo cobertura para tratar dos acidentados ou doentes. Sendo que, no interior das fábricas, os trabalhadores estavam sujeitos às mais rigorosas disciplinas e coerção que podiam ser realizadas, na forma de ameaças, imposição de multas e até mesmo castigos corporais.<sup>125</sup>

Após exaustivas jornadas de trabalho, que podem chegar a 12, 14 e até 15 horas por dia, sem direito a intervalos maiores do que uns poucos minutos necessários para uma rápida alimentação, voltam para suas casas (minúsculos cortiços em terrenos desprovidos de qualquer infraestrutura), que geralmente se concentram nas proximidades das fábricas, isolando-os de empregados de outros setores da classe, a fim de manter o controle social e ideológico da empresa. Não há repouso semanal, respeitando-se apenas alguns poucos feriados considerados de muita importância para a sociedade cristã (da época), tais como Natal e Paixão de Cristo.<sup>126</sup>

Pode-se dizer que com tudo isso a exploração de mulheres e crianças ampliou-se junto à introdução da maquinaria, permitindo o prolongamento da jornada de trabalho, ao mesmo tempo em que intensificou a sua realização, aumentando a taxa de mais-valor absoluto e relativo. Várias eram as denúncias de mutilação de crianças que adormeciam em serviço. Quando tinham sorte de não serem mutiladas pelas máquinas eram espancadas pelos mestres e contramestres.<sup>127</sup>

Nesse ínterim, a classe operária começa a se organizar e a lutar pela melhoria de suas condições de vida e de trabalho. As principais reivindicações são a diminuição da jornada de trabalho para 08 horas, repouso semanal, regulamentação do trabalho da mulher e do menor e

---

<sup>124</sup> BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista: A degradação do trabalho no século XX**. Tradução Natanael C. Caixeiro. Rio de Janeiro: LTC, 2011, p. 138.

<sup>125</sup> O Direito do trabalho não existia à época. Superada a questão da abstinência do Estado e evidenciada a necessidade de criação de leis de regulação das relações de trabalho, interessava à classe patronal que estas tivessem um âmbito de aplicação nacional, de forma a evitar a concorrência desleal entre os diferentes Estados da federação. ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito do trabalho: avesso da precarização**. Vol. 1. São Paulo: LTR, 2014, p. 25.

<sup>126</sup> Ibidem, p. 29.

<sup>127</sup> A indústria e sua maquinaria proporcionavam condições de trabalho insalubres, inseguros e degradantes, longas jornadas e baixos salários. ALMEIDA, Almiro Eduardo de. **Emprega-dor; a participação da classe dominante na construção do Direito do trabalho no Brasil: uma história forjada com alienação, estranhamento e ideologia**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018, p. 286.

aumento salarial. A principal arma de luta do proletariado foi e continua sendo o movimento grevista.<sup>128</sup> Greves<sup>129</sup> que eram esparsas até aquele momento.

Após manifestações dos empregados em debates, no ano 1917 a câmara dos deputados iniciou à discussão do projeto de Lei nº 284, que deu origem à Lei de acidentes de trabalho sancionada em 15 de janeiro de 1919 como Decreto n.3724.<sup>130</sup> No ano de 1923, foi apresentado outro projeto de Lei que, depois de discutido e aprovado, originou o Decreto 5.083/26, que estabeleceu o direito às férias de 15 dias e a proibição de trabalho a menores de 14 anos.<sup>131</sup>

Conforme Rodrigues, no dia 04 de maio de 1923, entrou em vigor a Lei que fixava o limite de oito horas de trabalho para os operários da indústria. Em 1903, surge a primeira Lei sindical regulamentando a formação de sindicatos de trabalhadores rurais. Os sindicatos de trabalhadores urbanos seriam regulamentados quase quatro anos depois pelo decreto nº 1637, de 05 de janeiro de 1907.<sup>132</sup>

No dia 26 de novembro de 1930, o Presidente Getúlio Vargas, por intermédio do Decreto nº 19.433, criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio; a seguir, foram inseridas as regulamentações das relações entre capital e o trabalho no âmbito do Estado na constituição de 1934.<sup>133</sup> Estabeleceram-se os preceitos que a regulamentação do trabalho deveria observar, sendo os seguintes:

<sup>128</sup> ALMEIDA e SEVERO, op. cit. p. 31.

<sup>129</sup> O primeiro movimento paredista de que se tem notícia no Brasil foi o dos tipógrafos do Rio de Janeiro, em 1858, dirigido pela Imperial Associação Tipográfica Fluminense, objetivando o aumento de salários. Em 1863 ocorre a greve dos ferroviários da Estrada de Ferro D. Pedro II, também no Rio de Janeiro; e em 1877, a greve dos estivadores de Santos. Pequenos movimentos se sucedem até que no ano de 1898 ocorre a greve dos cocheiros e condutores contra a Cia. Carris Urbana, que paralisa toda a cidade do Rio de Janeiro. ALMEIDA E SEVERO, op. cit. 30.

<sup>130</sup> ARAVANIS, Evangelina. Um olhar sobre os processos de acidentes de trabalho no Rio Grande do Sul. (1934-1950). **Revista do corpo discente do Programa de Pós-Graduação em História da UFRGS**. n.4. V. 2. 2009. p. 89-94. Disponível em:

[seer.ufrgs.br/aedos/article/download/10625/6884](http://seer.ufrgs.br/aedos/article/download/10625/6884). Acesso em: 05 Mai. 2019, p. 89

<sup>131</sup> Mais do que alterar a relação que o Estado mantinha com as classes dos empregadores e empregados, o governo de Getúlio aperfeiçoou o que já existia. Por um lado, ele editou uma série de medidas legislativas, as chamadas “leis getulianas”, a fim de cooptar a classe trabalhadora, por outro, intensificou e aprimorou a forte repressão já existente. ALMEIDA, op. cit., p. 302.

<sup>132</sup> RODRIGUES, Leônicio Martins. **Trabalhadores, sindicatos e Industrialização**. Rio de Janeiro: Centro de Edelstein de Pesquisas Sociais, 2009. Disponível em: <http://books.scielo.org/id/5y76v/pdf/rodrigues-9788599662991.pdf>. Acesso em: 29 abr. 2019, p. 95.

<sup>133</sup> PEDROSO, Márcia Naiar Cerdote. **O trabalho e suas transformações: uma análise sobre o Brasil no final do século 20**. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento) – Universidade Regional do Nordeste do Estado do Rio Grande do Sul – RS. 2013. Disponível em: <http://bibliodigital.unijui.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/5701/M%C3%A1rcia%20Naiar%20Cerdote%20Pedroso.pdf?sequence=1>. Acesso em: 25 abr. 2019, p. 91.

Art 121 - A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País.

§ 1º - A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador:

- a) proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil;
- b) salário mínimo, capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, às necessidades normais do trabalhador;
- c) trabalho diário não excedente de oito horas, reduzíveis, mas só prorrogáveis nos casos previstos em lei;
- d) proibição de trabalho a menores de 14 anos; de trabalho noturno a menores de 16 e em indústrias insalubres, a menores de 18 anos e a mulheres;
- e) repouso hebdomadário, de preferência aos domingos;
- f) férias anuais remuneradas;
- g) indenização ao trabalhador dispensado sem justa causa;
- h) assistência médica e sanitária ao trabalhador e à gestante, assegurando a esta descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, e instituição de previdência, mediante contribuição igual da União, do empregador e do empregado, a favor da velhice, da invalidez, da maternidade e nos casos de acidentes de trabalho ou de morte;
- i) regulamentação do exercício de todas as profissões;
- j) reconhecimento das convenções coletivas, de trabalho.<sup>134</sup>

Segundo Delgado<sup>135</sup>, em 1932, foi editada a primeira norma a tratar do trabalho feminino, o Decreto nº 21.417 de 17 de maio, proibia o trabalho da mulher no período noturno. Nesse mesmo ano, destacam-se, ainda: a criação das convenções coletivas; a criação da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS); e o primeiro texto em relação ao trabalho do menor - que estabeleceu como 14 anos a idade mínima para o ingresso no mercado de trabalho. Esse limite foi mantido nas Constituições de 1934, 1937 e 1946.

Como podemos verificar a participação dos trabalhadores e empregadores no processo de tramitação do escravismo para o capitalismo foi determinante. Os trabalhadores, especialmente escravos, atuaram como força propulsora dirigente. Os empregadores por sua vez, assim como o Estado que os representa politicamente, atuaram impondo resistência e, quando essas não se mostraram mais possíveis, realizando pequenas concessões e desenvolvendo instrumentos de neutralização a fim de manter a sua dominação de classe.

### 2.3.1 O período pós Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)

---

<sup>134</sup>BRASIL, Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (de 16 de julho de 1934). Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao34.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm). Acesso em: 30 abr. 2019.

<sup>135</sup>DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 108.

A Consolidação das Leis Trabalhistas surgiu com o objetivo de unificar toda a legislação trabalhista então existente no Brasil e foi um marco por inserir, de forma definitiva, os direitos trabalhistas na legislação brasileira. Seu objetivo principal é regulamentar as relações individuais e coletivas do trabalho, nela previstas. Ela surgiu como uma necessidade constitucional, após a criação da Justiça do Trabalho.

Em, em 1º de maio de 1943 foi aprovado a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que entrou em vigor em 10 de novembro de 1943.<sup>136</sup>A aprovação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) marcou profundamente o período de vigência do paradigma desenvolvimentista, e que rege as relações de trabalho no Brasil até os dias atuais, vê-se que a CLT é uma síntese dos avanços dos direitos trabalhistas conquistados até então.<sup>137</sup>

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) surgiu como uma verdadeira consolidação de um chamado direito novo, construído a partir das inúmeras lutas que a classe operária brasileira travou contra diferentes setores sociais, inclusive e principalmente, contra o próprio Estado que, liberal e abstencionista, se limitava a repreender severamente a organização coletiva dos trabalhadores, relegando às leis do mercado a sorte do indivíduo trabalhador.<sup>138</sup>

No ano de 1939, mais um relevante marco para o Direito do Trabalho brasileiro, a criação da Justiça do Trabalho. Com o objetivo de dirimir controvérsias de interesses dos trabalhadores mediante a edição de normas no julgamento de dissídios coletivos (Decreto Lei nº 1.237), sendo regulamentada em 1940 e instalada em 1941; e em 1º de junho de 1964, foi sancionada a Lei nº 4.330, que instituiu as regras para o direito de greve.<sup>139</sup>

No ano de 1964, os militares chegaram ao poder com diversas medidas, dentre elas: repressão aos sindicatos, o arrocho salarial e a quebra de estabilidade do emprego a partir da criação do Fundo de Garantia de Tempo de Serviço (FGTS).<sup>140</sup> Além disso, intensificaram a introdução da tecnologia com uma super exploração da mão de obra, através da rotatividade como instrumento de controle, uso de trabalhadores pouco qualificados e do rebaixamento dos salários.<sup>141</sup>

<sup>136</sup>DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

<sup>137</sup>PEDROSO, op. cit. p. 93.

<sup>138</sup>ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito do trabalho: avesso da precarização**. Vol. 1. São Paulo: LTR, 2014, p. 40. “Em 1º de maio de 1940 o presidente Getúlio Vargas assina o Decreto-Lei nº 2.162 que, após quatro anos de estudos, finalmente daria vigência ao salário mínimo”.

<sup>139</sup>NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Sindical**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1991.

<sup>140</sup>ALMEIDA e SEVERO, op. cit. p. 38.

<sup>141</sup>PEDROSO, Márcia Naiar Cerdote. **O trabalho e suas transformações: uma análise sobre o Brasil no final do século 20**. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento) – Universidade Regional do Nordeste do Estado do Rio Grande do Sul – RS. 2013. Disponível em:

A criação do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS)<sup>142</sup> em 1966, veio em substituição à estabilidade garantida àqueles trabalhadores que completassem dez anos de trabalho na empresa. Essa medida visava reduzir o custo da mão de obra e desonerar o capital. Isso ocasionou a possibilidade de rotatividade da mão de obra, facultando ao empregador rescindir o contrato de trabalho a qualquer tempo. Essa política atendia aos interesses das multinacionais e foi complementada com um rígido controle dos salários, no qual o governo fixava os índices de reajuste, sempre inferiores às taxas de inflação.<sup>143</sup>

A partir da década de 1970, o capital vem se reestruturando em escala global. Forte informalização da força de trabalho e, em todo o mundo ocorreu um aumento dos níveis de precarização da classe trabalhadora.<sup>144</sup> Trabalho informal no Brasil se dá através da ampliação de trabalhadores submetidos a sucessivos contratos temporários, sem estabilidade, sem registro em carteira, trabalhando dentro ou fora do espaço produtivo.

Por outro lado, também se pode incluir os trabalhadores ocasionais ou temporários como exemplos de trabalhadores informais e que desenvolvem atividades informais quando se encontram desempregados, enquanto esperam uma oportunidade para retornar ao trabalho assalariado. Esses são trabalhadores que ora estão desempregados, em outro momento são absorvidos pelas formas de trabalho precário, vivendo uma situação que inicialmente era provisória e se transformou em permanente. Nesses casos, obtém-se um baixo rendimento com essas atividades, como vendedores de diversos produtos.

Segundo Antunes, entre as décadas de 1970 e 1980, o movimento operário e sindical brasileiro voltava à cena cobrando a ampliação dos espaços para a representação dos interesses da classe trabalhadora. Esse momento de ressurgimento do sindicalismo nacional foi caracterizado pela concorrência de projetos políticos e sindicais entre setores da esquerda. Outro movimento que se organizou foi a Central Única dos Trabalhadores (CUT), que foi, a um só tempo, fruto e motor do novo sindicalismo e também esteve na base de fundação do Partido dos Trabalhadores (PT).<sup>145</sup>

---

<http://bibliodigital.unijui.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/5701/M%C3%A1rcia%20Naiar%20Cerdote%20Pedroso.pdf?sequence=1>. Acesso em: 25 abr. 2019, p. 95.

<sup>142</sup>O FGTS é um fundo formado por depósitos mensais equivalentes a 8% do valor do salário pago ao trabalhador que somente poderia ser sacado no caso de demissão, compra da casa própria ou abertura de negócio próprio.

<sup>143</sup>Ibidem, p. 96.

<sup>144</sup>ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018, p. 60. Neste estudo Ricardo Antunes desenvolve uma pesquisa não só do novo proletariado, dito informal ou digital, do setor de serviços, vítima de precariedade e reificação, mas também a tendência geral de precarização e terceirização do trabalho no Brasil.

<sup>145</sup>ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018, p. 180.

A partir dos anos 1990, com a vitória do neoliberalismo no Brasil, que se intensificou o processo de reestruturação produtiva do capital, levando as empresas a adotar novos padrões organizacionais e tecnológicos, novas formas de organização social do trabalho, novos métodos denominados “participativos”, cujas principais causas foram resultado: 1) das imposições das empresas transnacionais que levaram à adoção, por parte de suas subsidiárias no Brasil, de novos padrões produtivos, em maior ou menor medida inspirados no toyotismo e nas formas flexíveis de acumulação; 2) da necessidade de as empresas brasileiras se adequarem à nova fase marcada por forte “competitividade internacional”; 3) da reorganização efetivada pelas empresas brasileiras que tiveram de responder ao avanço das lutas sindicais e das formas de confronto realizadas pelo “novo sindicalismo”, a partir das históricas greves da região industrial do ABC e da cidade de São Paulo, em 1978.<sup>146</sup>

Como resultado disso, ocorreu à busca pela melhor qualificação da força de trabalho e prática da intensificação da exploração da força de trabalho, assim se tornou característica do capitalismo no Brasil. A implantação de qualidade total, além da introdução de ganhos salariais vinculados a lucratividade e à produtividade, possibilitou a expansão intensificada da reestruturação produtiva no Brasil, tendo como consequência a flexibilização, a informalidade e a precarização da classe trabalhadora.<sup>147</sup> Esses são os discursos expressos, forma encontrada pelo capital, para desconstituir direitos do trabalho.

A Constituição de 1988 e as posteriores emendas constitucionais, nº 24/1999 e nº 45/2004 concretizaram a transição democrática do sistema trabalhista brasileiro. A Carta promulgada em 05 de outubro de 1988 assegurou aos brasileiros vários direitos sociais essenciais ao exercício da cidadania e estabeleceu mecanismos processuais para garantir o cumprimento de tais direitos, retirando muitos da informalidade, obrigando as empresas a contratarem sempre de forma formal.

Assim sendo, direitos trabalhistas essenciais, inéditos à época, no texto constitucional, logo foram incorporados ao cotidiano das relações formais de trabalho. Jornada de trabalho de oito horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, décimo terceiro salário, direito ao aviso prévio, licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, licença-paternidade e direito de greve são alguns exemplos.<sup>148</sup>

No entanto, a Constituição de 1988 retirou do direito individual do trabalho o rigor que caracterizou as normas ao longo das décadas anteriores. Isso permitiu a negociação coletiva sindical se adequar às normas trabalhistas perante as necessidades sócio-econômicas e profissionais.<sup>149</sup> Assim refere o artigo 7º da Constituição, em que ficam definidos como

---

<sup>146</sup>Ibidem, p. 119.

<sup>147</sup>Ibidem, p. 119.

<sup>148</sup>DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 119.

<sup>149</sup>Ibidem.

direitos dos trabalhadores urbanos e rurais a “irredutibilidade do salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável”; a “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”; bem como, a “jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva”.<sup>150</sup>

Em 1989, foi aprovada a Lei nº 7.783 de 1989, conhecida como a Lei de greve<sup>151</sup> do setor privado, que define como greve legítima “a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador” apenas depois de “frustrada a negociação” e o “recurso arbitral”, e exige a notificação com antecedência mínima de 48 horas ao empregador.<sup>152</sup> Segundo Rodrigues, a maioria das greves no Brasil são desencadeadas por motivos econômicos, (reajuste salarial ou atraso de pagamento), e os movimentos grevistas destinam-se principalmente a exercer pressão sobre o governo e a Justiça do Trabalho que, em última instância, decide qual deve ser a magnitude do reajustamento salarial reivindicado.<sup>153</sup>

Segundo Almeida e Severo, em 2001, a Lei n. 10.243 flexibilizou e precarizou direitos trabalhistas ao acrescentar o parágrafo 1º ao art. 58 da CLT determinando a desconsideração de parte do tempo de trabalho, em contradição ao quanto dispõe o art. 49 da própria CLT (que determina seja considerado como tempo de serviço todo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens) e em evidente afronta aos incs. XIII e XVI do art. 7º da CF, que, respectivamente, prevê o tempo máximo que o empregado pode ficar à disposição do empregador, autorizando tão somente a redução ou compensação de jornada mediante acordo ou convenção coletiva. Estabelece, ainda, o direito ao pagamento de adicional de horas extras para todo o tempo que exceda tais limites. A mesma Lei desvirtua o conceito de salário ao excluir algumas utilidades fornecidas

---

<sup>150</sup>BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em 26 Nov. 2018.

<sup>151</sup>BRASIL. Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989. **Dispõe sobre o exercício do direito a greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades, inadiáveis da comunidade, e dá outras providências**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/17783.HTM](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17783.HTM). Acesso em: 29 abr. 2019.

<sup>152</sup> “O Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, do qual o Brasil é signatário, estabelece em seu artigo segundo que todos os estados-partes se comprometem a agir de modo a assegurar o pleno e progressivo exercício dos direitos ali reconhecidos. Os artigos sétimo e oitavo tratam de direitos trabalhistas relativos a salário decente, preservação da igualdade e limitação da jornada, com o reconhecimento do direito ao lazer. Referem, também, o direito à sindicalização e ao exercício pleno da greve”. ALMEIDA E SEVERO. op. cit. p. 101.

<sup>153</sup>RODRIGUES, Leôncio Martins. **Trabalhadores, sindicatos e Industrialização**. Rio de Janeiro: Centro de Edelstein de Pesquisas Sociais, 2009. Disponível em: <http://books.scielo.org/id/5y76v/pdf/rodrigues-9788599662991.pdf>. Acesso em: 29 abr. 2019, p. 90.

pelo empregador, afrontando, assim, inclusive, o inc. X do art. 7º da CF, que prevê como direitos dos trabalhadores a proteção ao salário na formada Lei.<sup>154</sup>

Outra alteração legislativa importante que prejudicou os direitos dos trabalhadores foi à criação do regime de trabalho em tempo parcial a partir da inclusão do art. 58-A da CLT e a ampliação do regime de compensação de jornada denominado banco de horas, pela alteração da redação do parágrafo 2º do art.59 da CLT. Ambas realizadas pela Medida Provisória n. 2.164/2001, de duvidosa constitucionalidade.<sup>155</sup>

Em 2017, foi aprovada a Lei n.º 13.467 (Reforma Trabalhista) de 13 de Julho do mesmo ano, alterando a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Para Lima e Lima<sup>156</sup>, a mencionada Lei modifica mais de duzentos dispositivos da CLT e nas leis do FGTS e de custeio da previdência social, logo alterando todo o sistema trabalhista tradicional. A Reforma Trabalhista surgiu com o intuito de inovação, como por exemplo, a criação de uma nova modalidade de contrato de trabalho, o intermitente.

Essa modalidade de contrato surgiu com objetivo de diminuir a informalidade no mercado de trabalho, com aumento de campos de trabalho. Isso garantiria direitos trabalhistas e previdenciários a esses trabalhadores. No entanto, essa modalidade de contrato de trabalho, na realidade, faz com que o trabalhador ganhe de acordo com o tempo em que é efetivamente convocado para trabalhar, diferenciando-se do regime em que o salário é pago, levando em contra 30 dias corridos de trabalho.

Por conseguinte, percebe-se que a Reforma Trabalhista no Brasil poderá não alcançar os índices esperados, existia a promessa de que a Reforma Trabalhista traria mais produtividade, competitividade e maior nível de empregos, entretanto indicadores apontam o contrário. Nesse cenário, o indicador de desemprego não é o mais importante, o mais significativo é a taxa de subutilização da força de trabalho, pois dados divulgados no primeiro trimestre de 2018, mostram que há 27,7 milhões de brasileiros na condição de subutilizados, são aqueles desempregados por desalento, ou seja, são as pessoas que querem trabalhar, mas não conseguem e aquelas que estão trabalhando menos horas do que gostariam, é o caso do trabalho intermitente.<sup>157</sup>

---

<sup>154</sup>ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito do trabalho:** avesso da precarização. Vol. 1. São Paulo: LTR, 2014, p. 38.

<sup>155</sup>Ibidem, p. 39.

<sup>156</sup>LIMA, Francisco Meton Marques; LIMA, Francisco Péricles Rodrigues Marques de Lima. **Reforma Trabalhista. Entenda ponto por ponto.** São Paulo: LTr, 2017.

<sup>157</sup>KREIN, José Dari. “Trabalho Escravo Contemporâneo: Governança, Compliance e Due Dilligence”. In: **2º congresso do TRT-MG** em 29 de junho de 2018. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o->

Almeida e Severo referem que as propostas de atualização da legislação trabalhista não têm por fim solucionar os problemas das crises vivenciadas desde a última metade do século XX, impondo atitudes flexíveis, para que se mantenham postos de trabalho, alguns dos quais não podem mais sequer serem chamados de vínculos de emprego, mas sim fragilizar cada vez mais os direitos trabalhistas. O Direito do Trabalho nasce e se desenvolve em meio a crises. Não tem apenas a função de proteger a classe trabalhadora e garantir a dignidade do homem trabalhador, mas também a de manter o sistema capitalista do qual surge e no qual está ligado visceralmente. As crises passadas, atuais e futuras não podem servir de justificativa para fragilizar direitos trabalhistas.<sup>158</sup>

Ricardo Antunes<sup>159</sup>, em sua obra *O privilégio da servidão*, apresenta alguns exemplos emblemáticos da nova morfologia do trabalho no Brasil, com traços constitutivos da super exploração do trabalho a partir de três setores distintos: a indústria metalúrgica, a agroindústria e o setor de serviços de telemarketing e call-center, conforme se vê a seguir:

1 - A partir de uma pesquisa realizada junto a uma indústria automotiva, localizada no Paraná, constataram-se como principais resultados que indicaram a clara articulação entre as diferentes formas de exploração do trabalho, causadas pela aceleração intensa dos ritmos e pela intensificação da atividade laborativa. Isso acarretou alta incidência de acidentes e de adoecimentos do trabalho. Houve o aumento da integração dos processos produtivos, esse processo se concretizou mediante: 1) demissões diretas ou por meio de Planos de Demissão Voluntária (PDV)<sup>160</sup>; 2) novos pisos salariais reduzidos; 3) maior ritmo e intensidade do trabalho, com a introdução de novos mecanismos de medição e padronização de atividades, a fim de reduzir o tempo das operações; 4) maior robotização do processo produtivo; e) intensificação de sistemas de metas e resultados, com destaque para a Participação nos Lucros

---

trt/comunicacao/noticias-juridicas/jose-dari-krein-acredita-que-reforma-trabalhista-podera-nao-alcancar-  
resultados-esperados. Acesso em: 14 fev. 2019.

<sup>158</sup>ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito do trabalho:** avesso da precarização. Vol. 1. São Paulo: LTR, 2014, p. 40-41.

<sup>159</sup>Para Ricardo Antunes em sua obra, *O privilégio da servidão*, essa nova morfologia compreende não só os operários herdeiros da era taylorista e fordista, em relativo processo de encolhimento especialmente nos países centrais, mas que segue um movimento diferenciado em vários países do Sul, como China, Índia, Brasil, México, Coréia, África do Sul etc., mas deve incluir também os novos proletários precarizados de serviços, parte integrante e crescente da classe que vive do trabalho. Trabalhadores e trabalhadoras que com frequência oscilam entre a heterogeneidade em sua forma de ser (gênero, etnia, geração, qualificação, nacionalidade etc.) e a homogeneização que resulta da condição crescentemente pautada pela precarização, cada vez mais desprovida de direitos do trabalho e de regulamentação contratual.

<sup>160</sup>Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) Art. 477-B. Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

e Resultados (PLR)<sup>161</sup>, e maior controle nos sistemas de avaliação, individual ou da equipe de trabalho etc.<sup>162</sup>

2 - Na agroindústria, uma pesquisa foi realizada em uma usina açucareira, localizada em São Paulo. Em 2010, a usina possuía aproximadamente mil assalariados rurais que se dedicavam ao corte de cana. Sabe-se que o salário dos trabalhadores e das trabalhadoras está muitas vezes atrelado à quantidade de cana colhida diariamente, variando a remuneração em decorrência da maior ou da menor produção realizada, o que acarreta uma expressiva intensificação do trabalho. Os resultados são adoecimentos, as mutilações e o envelhecimento precoce.<sup>163</sup>

Assim, foi possível verificar-se a intensidade e a precarização do trabalho desses operários, em suas múltiplas dimensões. Os seus trabalhos são pautados pela exploração intensificada, visando atingir metas de produtividade dentro de padrões impostos pelos capitalistas. Diversos trabalhadores encontram-se afastados do serviço por doença ou acidente de trabalho. Os baixos salários, os adoecimentos e padecimentos decorrentes das condições de trabalho são traços constitutivos desse novo proletariado de serviços que esta em expansão no Brasil e em varias partes do mundo.<sup>164</sup>

Afirma-se que a evolução do Direito do Trabalho no Brasil é fruto de lutas dos trabalhadores por melhores condições de vida e de trabalho, diante do sistema capitalista que explorando a sua força de trabalho, toma-lhe parte de suas próprias vidas. Não é possível permitir a flexibilização e a precarização dos direitos dos trabalhadores. As modernas propostas de reformas trabalhistas têm por fim fragilizar os direitos da classe mais fraca os proletários – operários.

## 2.4 A FLEXIBILIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

A flexibilização do trabalho pode ser entendida, teoricamente, como a possibilidade de modificação da norma como forma de acertar as condições contratuais, por exemplo, a uma nova realidade. Isso a partir da introdução de inovações tecnológicas ou de processos que podem ser negociados legitimamente entre os atores sociais ou impostos pelo poder

---

<sup>161</sup>A PLR é instituída pela Medida Provisória n. 794, de 1994. Seis anos depois, o sistema passa a ser regulamentado pela Lei n. 10.101, de 19 dez 2000.

<sup>162</sup>ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018, p. 124.

<sup>163</sup>Ibidem, p. 127.

<sup>164</sup>Ibidem, p. 135.

discricionário da empresa, ou ainda através da atuação do Estado.<sup>165</sup> Assim, em princípio, a flexibilidade pode significar a diminuição dos direitos com a finalidade de redução dos custos.

Para Mauricio Godinho Delgado, por flexibilização trabalhista entende-se a possibilidade jurídica, estipulada por norma estatal ou por norma coletiva negociada, de atenuação da força imperativa das normas componentes do Direito do Trabalho, de modo a mitigar a amplitude de seus comandos e/ou os parâmetros próprios para a sua incidência. Ou seja, trata-se da diminuição da imperatividade das normas justralhistas ou da amplitude de seus efeitos, em conformidade com autorização fixada por norma heterônoma estatal ou por norma coletiva negociada.<sup>166</sup>

Importante referir que a precarização do trabalho é a ampliação da liberdade na aplicação da norma jurídica, retirando direitos dos trabalhadores e diminuindo a proteção que o Direito do Trabalho impõe. Há muito tempo, o trabalho humano tem sido preponderantemente espaço de sujeição, sofrimento, desumanização e precarização. O trabalho precário não é algo estático, mas um modo de ser intrínseco ao capitalismo, um processo que pode tanto se ampliar como se reduzir, dependendo diretamente da capacidade de resistência, organização e confrontação da classe trabalhadora.<sup>167</sup>

Ocorrem situações em que, mesmo com a carteira assinada, trabalhadores não têm seus direitos respeitados. As empresas cometem irregularidades trabalhistas descumprem parte da legislação, burlando o pagamento de horas extras ou promovendo descontos irregulares nos salários, por exemplo. Também desrespeitam a Lei quando submetem homens e mulheres a péssimas condições de trabalho, não oferecem equipamentos de proteção individual ou deixam de conceder intervalo para almoço, descanso semanal ou férias.

Um exemplo de flexibilização e precarização do trabalho é a modalidade de contrato de trabalho intermitente, inserido na Reforma Trabalhista. Nesse tipo de trabalho, o trabalhador não conhece previamente quais os dias de trabalho, nas semanas ou meses seguintes, quantas horas por dia ou o turno de trabalho, se durante o dia, ou horário misto.

---

<sup>165</sup> KREIN, José Dari. **O aprofundamento da flexibilização das relações de trabalho no Brasil nos anos 90**. Dissertação (Em economia social e do trabalho) – Universidade Estadual de Campinas. SP Disponível em: [http://repositorio.unicamp.br/jspui/bitstream/REPOSIP/285915/1/Krein\\_JoseDari\\_M.pdf](http://repositorio.unicamp.br/jspui/bitstream/REPOSIP/285915/1/Krein_JoseDari_M.pdf). Acesso em: 02 abr. 2019.

<sup>166</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**; obra revista e atualizada conforme a Lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18 ed. São Paulo: LTr. 2019, p. 71. “Pela flexibilização, o preceito legal trabalhista é atenuado em seus comandos e efeitos abstratamente estabelecidos, em decorrência de permissivo estipulado em norma estatal ou integrante de instrumento coletivo negociado (convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho)”.

<sup>167</sup> ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018, p. 59.

Logo, torna-se inviável qualquer programação de vida como exercer outra atividade profissional, estudar ou mesmo o lazer.

Na Itália se desenvolveu uma nova modalidade de trabalho ocasional, o trabalho pago a voucher (vale), assim denominado porque os assalariados ganham um voucher pelas horas trabalhadas, um exemplo de firma disfarçada, assumida pela exploração do trabalho, em que os trabalhadores trocam este vale pelo equivalente monetário, segundo salário mínimo legal pago por hora trabalhada.<sup>168</sup>

Em Portugal houve a tentativa de uma precarização do trabalho ainda maior, como a forma disfarçada de trabalho pago por recibos verdes, em que os trabalhos excedentes muitas vezes são oferecidos por fora de voucher, é como se existisse uma precarização legal e outra ilegal.<sup>169</sup> Segundo Antunes, essa modalidade teve o repúdio dos trabalhadores que exigiram um plebiscito para que a população pudesse decidir pela continuidade ou não de tal prática, temendo a derrota o governo suspendeu essa forma de assalariamento em 2017.<sup>170</sup>

Na Alemanha em 2011, ocorreu a intensificação dos processos produtivos automatizados, em toda a cadeia geradora de valor, de modo que a logística empresarial seja toda controlada digitalmente, isto ocorreu com a denominada indústria 4.0, concebida para gerar um novo e profundo salto tecnológico no mundo estruturado a partir das novas Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs) que se desenvolveram rapidamente.<sup>171</sup> Como consequência dessa nova modalidade flexível e digital, os trabalhos intermitentes tendem se expandir ainda mais, esse processo tecnológico, organizacional e informacional eliminará uma grande quantidade de força de trabalho, que se tornará supérflua e sem empregos, sem seguridade social e sem nenhuma perspectiva de futuro.

Vale dizer que o trabalho, ação criadora essencial do ser humano, não foge do império tempo, ao contrário, as atividades são envolvidas cada vez mais pela malha das horas. Nesse sentido, para Sadi Dal Rosso, a distribuição dos horários e as cargas laborais tornam-se componentes imprescindíveis ao entendimento das condições de trabalho, na sociedade capitalista, as horas laborais constituem as essências do valor e sua distribuição no curso das horas, dias, meses e anos.<sup>172</sup> Isso divide o tempo, em geral, em dois momentos: os tempos de trabalho e os tempos de não trabalho.

---

<sup>168</sup> ANTUNES, op. cit. p. 35.

<sup>169</sup> Ibidem, p. 36.

<sup>170</sup> Ibidem, p. 36.

<sup>171</sup> ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018, p. 37.

<sup>172</sup> ROSSO, Sadi Dal. **O ardil da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2017, p. 10.

Flexibilidade é o slogan do dia, e quando aplicado ao mercado de trabalho prenuncia fim do emprego como o conhecemos, anunciando em seu lugar o advento do trabalho por contratos de curto prazo, ou sem contratos, posições sem cobertura previdenciária, mas com cláusulas até nova ordem. A vida de trabalho está saturada de incertezas.<sup>173</sup>

Nesse mundo de trabalho flexível e precário, o dicionário empresarial não para de inovar, pejetização em todas as profissões, como advogados, bancários, professores, eletricitas, com seus direitos burlados. O chamado teletrabalho, que se utiliza de outros espaços fora da empresa como o ambiente doméstico para realizar suas atividades laborais, traz, com isso, a eliminação de direitos do trabalho, além de permitir a intensificação da dupla jornada de trabalho, e ainda incentivar o trabalho isolado, desprovido do convívio social e coletivo sem representação sindical.<sup>174</sup>

Estudos econométricos<sup>175</sup> mais sofisticados não conseguem provar a tese de que a flexibilização e a precarização do trabalho sejam capazes de gerar maior nível de emprego.<sup>176</sup> Pois segundo Marx<sup>177</sup>, durante o dia natural de 24 horas, só pode um ser humano despender determinada quantidade de força de trabalho. Durante uma parte do dia, o trabalhador deve descansar e dormir, durante outra, tem que satisfazer necessidades físicas, alimentar-se, lavar-se e vestir-se.

Cabe referir que além de encontrar esse limite puramente físico, o prolongamento de uma jornada de trabalho esbarra em fronteiras morais, o trabalhador precisa de tempo para satisfazer necessidades espirituais e sociais, cujo número e extensão são determinados pelo nível geral da civilização.<sup>178</sup>No entanto, o capital quer valorizar-se, criar mais-valia, e absorver com sua parte constante com os meios de produção, a maior quantidade possível de trabalho excedente.

Segundo Antunes, mais de um bilhão de homens e mulheres padecem as variações da precarização do trabalho, dos quais centenas de milhões têm seu cotidiano moldado pelo

---

<sup>173</sup> BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade Líquida**. Rio de Janeiro: Zahar, 2001, p. 62.

<sup>174</sup> ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018, p. 37.

<sup>175</sup> A econometria é um estudo que utiliza métodos matemáticos e estatísticos para que se possam avaliar teorias sobre economia e finanças.

<sup>176</sup> KREIN, José Dari. “Trabalho Escravo Contemporâneo: Governança, Compliance e Due Dilligence”. In: **2º congresso do TRT-MG** em 29 de junho de 2018. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/jose-dari-krein-acredita-que-reforma-trabalhista-podera-nao-alcancar-resultados-esperados>. Acesso em: 14 fev. 2019.

<sup>177</sup> MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política; livro I**. Tradução Reginaldo Santana. 19. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002, p. 267.

<sup>178</sup> *Ibidem*, p. 268.

desemprego. Para o mesmo autor, nos países do Norte<sup>179</sup>, restam apenas alguns resquícios de seguridade social, já nos países do sul, que nunca conheceram o estado de bem-estar social, os homens e mulheres disponíveis para o trabalho oscilam entre a busca quase inglória do emprego ou o aceite de qualquer labor.<sup>180</sup>

A flexibilização e a precarização, portanto, nada mais são do que, em termos amplos, um retorno à visão econômica do direito, reeditando ideais liberais do século XVIII. No Brasil, a década de 90 transformou-se em referência de um período em que as palavras flexibilizar e precarizar entraram na moda, e a Reforma Trabalhista de 2017 aparece como salvação para o desemprego, porém, na verdade, somente retira direitos conquistados após muitas lutas dos trabalhadores.<sup>181</sup>

O propósito do tema escolhido Direito ao Trabalho esta associado ao objetivo do pleno emprego, com a necessidade de implementação de políticas públicas voltadas ao trabalho descente. Foi possível verificar que o direito a trabalhar sempre esteve relacionado com o dever de trabalhar. O Estado sempre procura atuar quando existe uma mobilização, uma reivindicação da classe trabalhadora que não consegue mais suportar e exploração.

Por conseguinte, a atuação Estatal deve ser de forma antecipada com políticas públicas voltadas à proteção do trabalho humano, não havendo necessidade de o trabalhador lutar pelos seus direitos. Além do mais, pode-se combater a inatividade visando à redução das desigualdades, o reconhecimento do Direito ao Trabalho como um direito universal, pois sem trabalho, o ser humano não tem como proporcionar uma vida digna para si e para sua família.

Após análise da historicização do trabalho no mundo e no Brasil, é possível adentrarmos a análise do contrato de trabalho intermitente, inserido a partir da Reforma Trabalhista. Essa nova modalidade de contrato torna-se o grande objeto de investigação. A seguir serão analisados os requisitos formais exigidos pela Legislação Trabalhista para a conformação desse tipo de contrato o intermitente.

---

<sup>179</sup>As expressões “países do Norte” e “países do Sul” não são utilizadas simplesmente com referência à localização geográfica dos países, mas também em relação a um conjunto de fatores políticos, sociais e econômicos que levam à distinção dos países como centrais ou periféricos, desenvolvidos ou em desenvolvimento, correspondendo ao que Santos, Meneses e Nunes (2005) referem como um Sul sociológico, que não envolve os países localizados no Sul que se caracterizam como o centro, citando o autor como exemplos a Austrália e a Nova Zelândia.

<sup>180</sup>ANTUNES, Ricardo. L. C. **O caracol e suas conchas**: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005, p. 12

<sup>181</sup>ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito do trabalho: avesso da precarização**. Vol. 1. São Paulo: LTR, 2014, p. 21.

### 3 O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Até a regulamentação da Lei nº 13.467, de 2017, o contrato de trabalho deveria conter previsão expressa sobre o tempo destinado ao trabalho, respeitando, assim, o limite de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, imposto pela Constituição Federal de 1988 em seu artigo 7º, XIII. Todavia, a Lei da Reforma Trabalhista, em seu artigo 443, trouxe uma nova modalidade de contrato, o contrato intermitente, que quebra com os paradigmas até então firmados pelo Direito do Trabalho. Nesse modelo, a não continuidade é a principal característica, e o trabalhador pode ficar por períodos sem ser convocado.

Inicialmente cabe referir que o art. 443 da CLT foi alterado pela Reforma Trabalhista, dispondo que 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”. Sendo que o parágrafo 3º do mesmo artigo assim dispõe:

§ 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.

Destaca-se que o termo intermitente é aquele com interrupções, cujos intervalos são desiguais ou, que apresenta interrupções ou suspensões; não contínuo. Portanto, trabalho intermitente é o conjunto de atividades remuneradas, cuja natureza pode ser intelectual ou de produção, exercidas por determinada pessoa em intervalos de tempo não regulares; descontínuos.<sup>182</sup>

Expõe-se, ainda, o termo “intermitente”, que é o que se diz daquilo que “tem interrupções ou paragens”, “cujos intervalos são desiguais” ou, conforme Dicionário Aurélio, “que apresenta interrupções ou suspensões; não contínuo”.<sup>183</sup>

Dessa maneira, a modalidade de trabalho intermitente é aquela em que a prestação de serviços com subordinação é descontínua, havendo alterações de períodos de prestação de serviços e de inatividade, inerente do tipo de atividade do trabalhador ou do empregador que contrata. Esse tipo de regulamentação do trabalho intermitente tem sido chamada de

<sup>182</sup> CAVALCANTI, Carla Carneiro. **Trabalho intermitente**: análise crítica à luz das atuais mudanças no cenário trabalhista brasileiro. Monografia. Universidade Federal do Ceará. Fortaleza: 2018. Disponível em: <http://www.repositorio.ufc.br/handle/riufc/33820>. Acesso em: 23 out. 2019, p. 18.

<sup>183</sup> FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda [autor]; FERREIRA, Marina Baird; ANJOS, Margarida dos (Coord.). **Dicionário Aurélio da língua portuguesa**. 5. ed. Curitiba: Positivo, 2010. 2222 p.

regulamentação do "bico", tendo em vista que com a sua legalização, haverá exclusão da informalidade passando a atuarem no regime intermitente, pois a informalidade não possibilita segurança legal ao trabalhador.

Refere Cavalcanti<sup>184</sup> que é necessário verificar a intermitência da jornada como resultado da própria natureza de alguns contratos de trabalho. É variável não somente a jornada de trabalho ao longo do dia laboral, mas também a quantidade de dias a serem trabalhados e, em quais meses serão necessários o serviço. O vínculo firmado no contrato bilateral é permanente, ou seja, continua a existir inclusive nos períodos de inatividade.

Vale ressaltar que logo após a publicação da Lei 13.467/17 (Reforma Trabalhista), foi editada Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017, que alterava a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que sugeria a alteração de diversos pontos da própria reforma e respondia diversas dúvidas a respeito do contrato intermitente. Além do mais, a Medida Provisória nunca foi votada e perdeu a eficácia.

Em 23 de maio de 2018, o Governo Federal publicou no Diário Oficial da União a Portaria 349<sup>185</sup> do Ministério do Trabalho reproduzindo parcialmente o texto da MP 808, regulando a modalidade de trabalho intermitente. A Portaria prevê em seu artigo 4º, § 2º<sup>186</sup>, a impossibilidade de qualquer remuneração durante a inatividade. Portanto no período em que não trabalha o empregado não recebe.

Para Ricardo Pereira Freitas Guimarães, no entanto, a portaria, enquanto ato administrativo, não pode e não deve legislar, não possui força vinculante, apenas é uma manifestação unilateral do Estado, eivada de inconstitucionalidade, pois caberia ao Congresso Nacional editar um Decreto Legislativo sobre a matéria, nos termos do que preconiza o art. 62, §. 3.º e § 11, da Constituição Federal.<sup>187</sup>

Conforme Delgado e Delgado, na modalidade de contrato de trabalho intermitente, o salário contratual será calculado em função de produção do trabalhador no respectivo mês,

---

<sup>184</sup> CAVALCANTI, op. cit. p. 18.

<sup>185</sup>BRASIL. Ministério do Trabalho. Portaria nº 349 de 23 de maio de 2018. **Estabelece regras voltadas à execução da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, no âmbito das competências normativas do Ministério do Trabalho.** Disponível em: [http://www.in.gov.br/materia/-/asset\\_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/15752792/do1-2018-05-24-portaria-n-349-de-23-de-maio-de-2018-15752788](http://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/15752792/do1-2018-05-24-portaria-n-349-de-23-de-maio-de-2018-15752788). Acesso em 18 set. 2019.

<sup>186</sup>§ 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.

<sup>187</sup> GUIMARÃES, Ricardo Pereira de Freitas. Entrevista. Disponível em: <https://asmetro.org.br/portalsn/2018/05/25/portaria-ministerial-estabelece-regras-para-o-trabalho-intermitente/>. Acesso em 30 jan. 2020.

produção a ser estimada pelo número de horas em que trabalhou efetivamente a disposição do empregador no ambiente de trabalho, segundo convocação feita por esse empregador.<sup>188</sup> Logo, a dependência prevista no contrato de trabalho intermitente valerá de forma condicionada à aceitação da convocação por parte do empregado. Poder-se-ia pensar que se trata de um contrato de trabalho condicionado ao interesse exclusivo do empregado, no qual ele é dono do seu tempo e pode recusar a convocação do empregador. No entanto, cabe ressaltar que essa liberdade do trabalhador é apenas aparente, tendo em vista que ele só receberá remuneração se prestar o serviço, ficando num constante estado de sujeição.<sup>189</sup>

Mauricio Godinho Delgado aponta que contrato de trabalho intermitente, conforme se pode perceber, inscreve-se entre as mais brutas inovações da denominada Reforma Trabalhista, por instituir modalidade de contratação de trabalhadores, via CLT, sem diversas das proteções, vantagens e garantias estruturadas pelo Direito do Trabalho.<sup>190</sup>

O art. 452-A da CLT, introduzido pela Lei 13.467/2017, dispõe sobre os requisitos e as características do contrato de trabalho intermitente nos seguintes termos:

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 exercem a mesma função em contrato intermitente ou não.<sup>191</sup>

A forma escrita é requisito formal para a validade do contrato de trabalho intermitente, bem como a assinatura na CTPS conforma artigo 29<sup>192</sup> da CLT, ou seja, se o

---

<sup>188</sup> DELGADO E DELGADO, op. cit. p. 155. “Salário por unidade de obra ou de salário-tarefa, tem o empregado garantido, o mínimo fixado em lei (salário mínimo legal), em periodicidade mensal”. É o que assegura a Consolidação das Leis do Trabalho (art. 78, caput e parágrafo único, CLT); com mais clareza, a propósito, é o que assegura também a Constituição da República Federativa do Brasil, em seu art. 7º, VII: Art. 7º. “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável”.

<sup>189</sup> DA COSTA, Flora Oliveira; FINELLI, Lilia Carvalho; HANNEMANN, Roberta Castro Alves de Paula. **Aluga-se o trabalhador**: do contrato intermitente para a escravidão contemporânea. In IV congresso de estudos jurídicos internacionais. Belo Horizonte. 2018. Disponível em [www.compedi.org.br/publicacoes](http://www.compedi.org.br/publicacoes). Acesso em 12 set. 2019, p. 43.

<sup>190</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**; obra revista e atualizada conforme a Lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18 ed. São Paulo: LTr. 2019, p. 671. “Pacto formalístico, necessariamente celebrado por escrito, busca afastar ou restringir as garantias que a ordem jurídica confere à jornada de trabalho e, do mesmo modo, ao salário, colocando o trabalhador em situação de profunda insegurança quer quanto à efetiva duração do trabalho, quer quanto à sua efetiva remuneração.

<sup>191</sup> A contratação pelo modelo intermitente deve ser por escrito e registrado na CTPS, mesmo que esteja prescrito em acordo ou em convenção coletiva. Nas anotações deve constar o valor da hora atividade, não podendo ser inferior a um salário mínimo, assim como o adicional noturno.

<sup>192</sup> Art. 29. O empregador terá o prazo de 5 (cinco) dias úteis para anotar na CTPS, em relação aos trabalhadores que admitir a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver facultada a adoção de sistema manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério da Economia.

trabalhador não tiver firmado o contrato escrito com os requisitos legais, restará caracterizado o contrato de trabalho subordinado por prazo indeterminado e a tempo pleno.

O salário mínimo é o patamar mais baixo que um empregado pode receber. Esse patamar é estendido também ao menor de 18 (dezoito) anos, inclusive aprendizes. Se o trabalhador for contratado para trabalhar em jornada inferior à duração normal de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, ele receberá o salário mínimo proporcional as horas trabalhadas ou o piso salarial proporcional, também às horas trabalhadas.

A garantia de duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, prevista no art. 7.º, XIII, da Constituição, indica a necessidade de observação da jornada de trabalho como direito constitucional do trabalhador, o que não condiz com a proposta do contrato de trabalho intermitente, de jornada indeterminada, incerta, imprevisível.<sup>193</sup>

Com a nova modalidade de contrato de trabalho o intermitente, as empresas podem contratar empregados para trabalhar esporadicamente e pagá-los apenas pelo período da prestação de seus serviços. Por esse regime, o empregado poderá ser contratado e ficar à disposição da empresa até ser convocado para o trabalho. Quando prestar o serviço, receberá sua remuneração pelo tempo efetivamente trabalhado.

Para Gabriela Neves Delgado, em respeito à garantia do salário mínimo, ao final do mês, caso o empregado não tenha sido convocado por horas suficientes para receber esse valor, sua remuneração deveria ser complementada para obedecer ao mínimo constitucional.<sup>194</sup>

Para a prestação desse serviço é necessária a convocação do trabalhador com a informação da jornada.

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

O trabalhador deve ser convocado com antecedência de pelo menos 3 (três) dias. Não havendo a convocação ele não precisa trabalhar. Não há quantidade mínima de carga horária

---

<sup>193</sup>DELGADO, Gabriela Neves. Pedido de ingresso do grupo de pesquisa como amicus curae na ADI 5836. **Revista dos Estudantes de Direito da Universidade de Brasília**. nº 15. Brasília: 2018. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/redunb>. Acesso em 30 Jan. 2020, p. 355.

<sup>194</sup> *Ibidem*, p. 352.

para o trabalho. Pode o empregado ser convocado para prestar serviço por três, quatro horas por semana. A remuneração é calculada por hora ou dia de trabalho.

O período de atividade será determinado em horas, dias, semanas ou meses, independentemente do tipo de atividade desempenhada. Contudo, não há qualquer determinação de quantas horas ou dias o empregado irá efetivamente trabalhar durante a semana, mês ou o ano, deixando uma imensa instabilidade financeira em sua vida.

Não existe uma previsão na Lei estabelecendo períodos mínimos ou máximos de trabalho a cada chamado e, em tese, poderia o empregador efetuar o chamado sem qualquer limitação. O problema da mínima jornada está relacionado à remuneração mínima diária do trabalhador e, quanto ao máximo, à possibilidade de desvirtuação do contrato intermitente, no caso de estender a jornada por grandes períodos temporais.

Compreende-se como meios de comunicação eficazes os ofertados pela tecnologia, telefones, celulares, e-mails, mensagens de whatsapp, mensagens em redes sociais como facebook e instagram, etc. Não respondendo o chamado em 24 (vinte e quatro) horas o trabalhador, presume-se que no silêncio houve a recusa.

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

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

O trabalhador tem até 1 (um) dia, ou seja, 24 (vinte e quatro) horas para responder a convocação. Havendo a recusa para prestação de serviço, a empresa não pode considerar indisciplina, visto que, o contrato intermitente torna a relação de trabalho muito mais flexível.

O prazo de um dia útil para dizer se aceita ou recusa, pelo que se depreende do texto legal, deve ser contado a partir do momento em que o trabalhador recebe a convocação. A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação, no entanto a Lei não deixa explícito quantas vezes poderá ser recusado o trabalho para que não haja rescisão contratual.

Em que pese a previsão legal que afasta a insubordinação em caso de recusa do trabalhador ao chamado, não há que se falar em escolha quando este necessita auferir renda para sustento próprio e de sua família. A previsão de aviso prévio em prazo tão pequeno permite ao empregador a busca pelo lucro da atividade empresarial sem assumir o risco inerente ao empreendimento, pois somente convoca o empregado para a prestação de serviços quando há demanda imediata.

Contudo, é função do empregador prover emprego. Viola-se, com essa prática, a função social da propriedade, segundo a qual a empresa não pode servir apenas à acumulação do lucro. O trabalhador não é mercadoria, não segue o fluxo desta. Em atenção à dignidade da pessoa humana, ao valor social do trabalho, à justiça social, à busca do pleno emprego e à valorização do trabalho humano, o empregado não pode se submeter à margem da discricionariedade do empregador de forma tão acentuada.<sup>195</sup>

O trabalhador, sob a modalidade de contrato intermitente, deverá sempre estar conectado, de modo que consiga ter acesso ao chamamento, especialmente porque do silêncio do empregado presume-se a recusa ao trabalho, conforme prescreve o § 2º do mesmo dispositivo. Assim, segundo Gabriela Neves Delgado, o período de aguardo do chamamento deveria caracterizar tempo à disposição, pois o empregado permanece na expectativa de ser acionado.<sup>196</sup> E, conseqüentemente, deveria ser indenizado por esse tempo a disposição que não tem previsão legal.

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

Se a oferta de trabalho intermitente for aceita pelo empregado, é necessário o cumprimento do acordado por ambas as partes, empregado e empregador. Portanto, o trabalhador deve comparecer ao serviço nos dias acertados e o empregador deve permitir o trabalho durante esse período. A oferta de trabalho vincula o empregador e também o empregado, se a aceitar. Na hipótese de descumprimento do acordado, o art. 452-A, § 4º, da CLT estabelece que a parte que der causa ao inadimplemento contratual deve pagar a outra parte multa no valor de 50% da remuneração que seria devida.

---

<sup>195</sup>AGUIAR, Júlia Machado. ARRECHEA, Roberta. O tempo de disponibilidade permanente e o contrato de trabalho intermitente: uma análise comparativa à luz do direito português. **Revista dos Estudantes de Direito da Universidade de Brasília**. nº 15. Brasília: 2018. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/redunb>. Acesso em 30 Jan. 2020, p. 253. “Na prática, os empregados que reiteradamente recusem o serviço deixarão de ser chamados, sendo substituídos por aqueles que aceitam o chamado com assiduidade. Nesse sentido, a previsão de prazo exímio para atender à expectativa de prestação de serviços torna o trabalhador ainda mais vulnerável à subjetividade do julgamento do empregador e impede que aquele realize um planejamento familiar e laboral”.

<sup>196</sup>DELGADO, Gabriela Neves. Pedido de ingresso do grupo de pesquisa como amicus curae na ADI 5836. **Revista dos Estudantes de Direito da Universidade de Brasília**. nº 15. Brasília: 2018. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/redunb>. Acesso em 30 Jan. 2020, p. 357. “Importante delinear que, estando o empregado à espera do chamado, ele permanece umbilicalmente dependente dessa relação empregatícia, de modo que, ainda que não esteja executando ordens, estará o obreiro traçando estratégias logísticas e pessoais, assim como programando sua rotina, a fim de atender ao comando de seu empregador. O tempo de espera é, portanto, tempo à disposição, porquanto consiste na expectativa real do empregado de ser acionado à execução de ordens emana por seu empregador”.

Dessa forma, a legislação criou hipótese de uma multa, que pode ser aplicada tanto ao empregado como ao empregador caso não haja a prestação de serviços, que corresponde ao valor de 50% (cinquenta por cento) da remuneração devida no período. Assim, se o empregador desistir dos serviços ou o empregado não comparecer ao trabalho, estarão sujeitos ao pagamento da multa.

Não existe nenhum impedimento de prestar serviços todos os dias da semana para o empregador. Não obstante, será durante o período de demanda, no qual o empregador estabelece a frequência. O trabalhador poderá trabalhar todos os dias durante um período e depois ficar um período sem receber convocação.

Consoante o artigo art. 452-A, § 5º, o período de inatividade do empregado não é considerado tempo à disposição do empregador, mesmo que, durante esse tempo, o empregado esteja aguardando seu chamado. Dessa forma, durante sua inatividade, o empregado não recebe qualquer tipo de contraprestação.

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

Durante o período de inatividade, o empregado poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviços, que exerçam ou não a mesma atividade econômica.

Segundo Stéfano Cunha de Araujo, o contrato de trabalho intermitente possui, na prática, a aptidão para uma supressão instantânea da fruição de direitos constitucionalmente assegurados, a exemplo de todos os descansos remunerados. Isso porque todos os direitos de comodidade do empregado serão reduzidos a valores fixos inseridos no preço da própria diária de serviço, maquilando o valor-dia de trabalho (que será nominalmente superior ao de uma diária calculada exclusivamente sobre o salário mensal), mas não confere ao trabalhador nenhuma possibilidade de obter qualquer ganho fora da escala de trabalho em tais períodos de afastamento para o descanso e a socialização. Consequentemente, a remuneração de tais períodos já se encontra embutida no valor-dia de trabalho e a legislação não considera nenhum período fora das escalas de trabalho como tempo à disposição do empregador.<sup>197</sup>

---

<sup>197</sup>ARAÚJO, Stéfano Cunha. O presente de grego nos 30 anos da constituição federal: A reforma trabalhista e a transição para um modelo intermitente de trabalho. **Revista dos Estudantes de Direito da Universidade de Brasília**. n° 15. Brasília: 2018. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/redunb>. Acesso em 30 Jan. 2020.

É importante ressaltar a contradição entre o artigo 452-A, §5º, da Lei da Reforma Trabalhista, e o artigo 4º<sup>198</sup>, caput da CLT, que dispõe que o período de espera por ordens está incluso no período de disposição do empregado em relação ao empregador, contabilizado como tempo de serviço efetivo. Dessa forma, observa-se que o artigo 452-A, §5º, da Lei 13.467/2017, não se compatibilizou com as disposições introdutórias da CLT, trazendo uma falsa indisponibilidade que favorece apenas o empregador e prejudica o empregado.

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

- I – remuneração;
- II – Férias proporcionais com acréscimo de um terço;
- III – décimo terceiro salário proporcional;
- IV – repouso semanal remunerado; e
- V – adicionais legais.

Remuneração envolve o salário e as gorjetas, conforma artigo 457<sup>199</sup> da CLT. A remuneração são todos os valores recebidos habitualmente pelo empregado, mês a mês, dia a dia, hora a hora, ou seja, o salário. Também integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.

O trabalhador Intermitente receberá os valores referentes ao período de férias e ao 13º salário quando terminar a prestação dos serviços. Ao contrário, dos demais empregados que recebem os valores referentes às férias no momento de seu gozo durante o período concessivo. Férias proporcionais estas, acrescidas de um terço.

Portanto, o pagamento do 13º salário ocorre de modo diverso dos demais empregados, que recebem em duas parcelas, conforme determina a Lei 4.749 de 12 de agosto de 1965. A primeira deve ser paga entre 1º de fevereiro até o dia 30 de novembro. Já a segunda precisa ser creditada na conta do empregado até 20 de dezembro. Para o empregado em trabalho intermitente, o valor será pago ao final da prestação de serviços e de forma proporcional.

A garantia constitucional de pagamento do décimo terceiro salário, prevista no art. 7º, VIII, e de férias remuneradas com adicional de 1/3, inserida no inciso XVII, perde sua efetividade pela inclusão, no art. 452-A, § 6º, de previsão do pagamento imediato desses direitos ao final de cada período de trabalho.

<sup>198</sup> 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.

<sup>199</sup> Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

A previsão do pagamento parcelado, inserido no art. 452-A, § 6.<sup>a</sup>, da CLT, compromete a efetividade de fruição dos direitos às férias com 1/3 de acréscimo, 13º salário, repouso semanal remunerado e adicionais legais. Admitir o pagamento do salário mínimo de forma cindida e parcial acarreta graves prejuízos ao empregado, pois compromete a “máxima efetividade”, princípio “inerente à fundamentalidade material, em afronta à dignidade da pessoa humana, porque lhe atribuindo os riscos diários de garantia de um mínimo de subsistência”.<sup>200</sup>

O descanso semanal remunerado deve ser pago ao trabalhador intermitente após cada período de trabalho prestado junto à empresa. No entanto a Lei não diz de maneira clara como deve ser feito o cálculo do descanso semanal remunerado no trabalho intermitente.

O art. 611-B da CLT, trazido pela Lei n. 13.467/2017, estabelece que constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou redução de vários direitos, aqui elencados de interesse ao contrato de trabalho intermitente: VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; VIII - salário-família; IX - repouso semanal remunerado; X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal; XI - número de dias de férias devidas ao empregado; XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias; XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei; XVI - aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; XVIII – adicional e remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas; XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador.

Sendo assim, todas as vezes que o trabalhador intermitente for convocado para prestar serviços entre o período das 22 (vinte e duas) horas às 5 horas da manhã, ele terá o direito de receber um adicional de 20% (vinte por cento) sobre o valor de cada hora trabalhada no período noturno. Para o trabalhador rural o acréscimo será de 25% (vinte e cinco por cento), no entanto cada hora equivale a 60 (sessenta) minutos. Esse adicional noturno deve ser pago junto com as demais verbas após o dia de trabalho.

---

<sup>200</sup>DELGADO, Gabriela Neves. Pedido de ingresso do grupo de pesquisa como amicus curae na ADI 5836. **Revista dos Estudantes de Direito da Universidade de Brasília**. nº 15. Brasília: 2018. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/redunb>. Acesso em 30 Jan. 2020, p. 352. “Para a efetividade do direito fundamental previsto nos incisos IV e VII, é necessário que se pague ao trabalhador em contrato intermitente o salário mínimo constitucionalmente assegurado, independente de convocação, ou não”.

Todo trabalho prestado por um trabalhador intermitente que vá além da jornada previamente acordada, é caracterizado como horas extras e deve ser pago esse adicional ao trabalhador de serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à hora do normal. Nesse caso, as horas extras devem ser pagas juntamente com os demais valores da remuneração, logo após o serviço prestado.

O trabalhador intermitente tem direito ao adicional de insalubridade. Segundo a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em seu art. 189, são consideradas tarefas insalubres: “atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos”.

Segundo o Tribunal Superior do Trabalho (TST) na Súmula 47 (quarenta e sete) de 21 de novembro de 2003. “O trabalho executado em condições insalubres, em caráter intermitente, não afasta, só por essa circunstância, o direito à percepção do respectivo adicional”. O contato com o agente insalubre, mesmo que de forma não habitual, assegura ao trabalhador exposto a tal condição o pagamento do respectivo adicional de insalubridade na percepção de 10% (dez por cento), 20% (vinte por cento) ou 40% (quarenta por cento) sobre o salário mínimo.

Da mesma forma, a Súmula 364 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), apesar dela tratar de periculosidade, a análise de intermitência aplica-se de forma análoga para a insalubridade: “Adicional de Periculosidade exposição eventual, permanente e intermitente (inserido o item II) – Res. 209/2016, DEJT divulgado em 01, 02 e 03 de Junho de 2016.

O adicional de periculosidade é devido ao empregado intermitente que presta serviços em contato permanente com elementos inflamáveis. O percentual incidente sobre o salário contratual é de 30% (trinta por cento) sobre o salário básico, conforme artigo 193 da CLT.

O art. 611-B da CLT, trazido pela Lei n. 13.467/2017, também estabelece que constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho a supressão de direitos dentre eles o aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de 30 (trinta) dias, norma que não poderá ser negociada pelas entidades.

Segundo Anderson<sup>201</sup>, o regime de trabalho intermitente é adequado para o trabalho no campo, porque em boa parte as atividades rurais são dependentes de ciclos naturais. O trabalho rural está regulado pela Lei nº 5.889/73<sup>202</sup>, regulamentado pelo Decreto nº 73.626/74<sup>203</sup> e no artigo 7º da Constituição Federal de 1988. Ao trabalhador rural é assegurado, no mínimo, o salário mínimo, devendo-se observar o piso salarial da categoria a que pertencer o empregado.

A Lei nº 5.889, de 08 de junho de 1973, que estatui normas reguladoras do trabalho rural, já estabelecia em seu art. 6º que “nos serviços, caracteristicamente intermitentes, não serão computados, como de efetivo exercício, os intervalos entre uma e outra parte da execução da tarefa diária, desde que tal hipótese seja expressamente ressalvada na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS)”.

Entretanto, havia uma limitação na contratação, tendo em vista a previsão do § 1º do artigo 14-A § 1º da Lei 5.889/73, segundo a qual previa que: “a contratação do trabalhador rural por pequeno prazo que, dentro do período de 1 (um) ano, superar 2 (dois) meses ficava convertida em contrato de trabalho por prazo indeterminado, observando-se os termos da legislação aplicável”, o que inviabilizava a contratação pela modalidade intermitente.

Com a Reforma Trabalhista de 2017 e a regulamentação da modalidade de trabalho intermitente, passou a ser possível a contratação por período maior de trabalhador rural. Segundo dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) do Ministério do Trabalho e Emprego, no período de novembro de 2017 a julho de 2019, foram criadas 1.392 (um mil trezentos e noventa e duas) vagas de trabalho intermitente na agricultura.<sup>204</sup>

O recibo de pagamento do trabalhador intermitente é o documento por meio do qual o empregado declara o recebimento de valores devidos no âmbito de um contrato de trabalho intermitente, firmado entre ele e o empregador.

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

---

<sup>201</sup> ANDERSON, Rogério Oliveira. Reforma traz novidades em relação ao trabalho rural intermitente. **Revista eletrônica Consultor Jurídico**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-ago-03/opiniao-reforma-traz-novidades-trabalho-rural-intermitente>. Acesso em: 16 out. 2019.

<sup>202</sup> BRASIL. Lei nº 5.889, de 08 de junho de 1973. **Que estatui normas reguladoras do trabalho rural**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L5889.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L5889.htm). Acesso em: 18 out. 2019.

<sup>203</sup> BRASIL. Decreto nº 73.626 de 12 de fevereiro de 1974. **Aprova regulamento da Lei nº 5.889, de 08 de junho de 1973**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1970-1979/D73626.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/D73626.htm). Acesso em: 29 de out. 2019.

<sup>204</sup> BRASIL. Ministério da Economia. Secretária de Trabalho. **Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED)**. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/trabalhador-caged>. Acesso em: 08 out. 2019.

Todas essas verbas devem ser devidamente discriminadas no recibo. Deverão ser informados no recibo, ainda, os descontos realizados sobre os vencimentos do empregado. Quando o período de convocação do empregado intermitente exceder um mês, o pagamento das parcelas mencionadas anteriormente não poderá ocorrer depois de um mês contado a partir do primeiro dia do período de prestação dos serviços.

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

O Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) é o responsável por controlar o Regime Geral da Previdência Social (RGPS). O INSS é ligado ao Ministério da Previdência Social e Assistência Social e, embora exerça controle e a função de fazer os pagamentos previdenciários ao trabalhador. Sabe-se que a responsabilidade pelo recolhimento das contribuições dos indivíduos é da Receita Federal do Brasil. Todos os trabalhadores com contrato de trabalho firmado na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) são automaticamente inclusos como segurados do INSS.

Em 28 de janeiro de 2019, a Receita Federal aprovou a Instrução Normativa 1.867/19 que definem as regras para o recolhimento complementar do trabalhador intermitente, que se assemelha ao dos trabalhadores avulsos.

O responsável por recolher a contribuição junto ao INSS é o empregador. O valor da contribuição previdenciária é descontada em 8%, 9% ou 11%, sobre os valores recebidos mensalmente pelo trabalhador intermitente. No caso desse trabalhador intermitente não receber ou ser remunerado com valor inferior ao salário mínimo, a contribuição previdenciária do trabalhador fica comprometida, pois para ser segurado pela previdência é necessário que tenha havido o recolhimento mínimo mensal com base no salário-mínimo. A Instrução Normativa prevê que o trabalhador deve complementar a contribuição previdenciária para atingir o mínimo estipulado pelo INSS.

Por fim, o trabalhador intermitente que receber remuneração de ao menos um salário mínimo estará na condição de segurado no Regime Geral da Previdência Social (RGPS), ficando ao encargo do empregador o repasse pertinente as contribuições previdenciárias. No entanto, há os trabalhadores contratados na modalidade de contrato intermitente que podem não estar recebendo o valor equivalente ao salário mínimo vigente. Eles se encontram em situação incerta e instável frente à qualidade de segurado, devendo realizar a complementação para ser considerado segurado.

O trabalho intermitente é aquele em que não há uma jornada mínima fixada, e o empregado recebe apenas pelas horas trabalhadas. Uma pessoa pode ser contratada por diversas empresas, com registro em carteira, e no final do mês não receber nada, caso não seja chamada por nenhum de seus empregadores. Para a empresa não custa nada registrar, já que os encargos incidem apenas sobre as horas trabalhadas. Se não precisar do empregado, não terá custo algum.

Contudo Silvia Celeste Bárbara<sup>205</sup> existe a possibilidade de que, ao final do mês, o empregado receba menos de um salário mínimo, ainda que tenha trabalhado para mais de uma empresa. Nesse caso, o trabalhador terá que complementar a contribuição previdenciária para atingir a alíquota de 8% sobre um salário mínimo. Se não tiver efetuado o pagamento total do valor ou a complementação, aquele mês não será considerado como tempo de serviço para aposentadoria ou para cumprimento da carência (número mínimo de contribuições) necessária para outros benefícios previdenciários, como invalidez, morte etc.

Ou seja, o empregado trabalhará para uma ou mais empresas, receberá seus salários com o desconto do INSS e não poderá usar esse tempo para receber benefícios previdenciários<sup>206</sup> porque, a nova legislação permite que ele receba menos de um salário mínimo. A falta de normatização envolvendo a previdência dos trabalhadores lhes causava prejuízos, com a Instrução Normativa 1.867/19 ficou mais claro o procedimento para o trabalhador intermitente. No entanto, esse trabalhador deverá programar-se para efetuar os recolhimentos complementares, o que se considera uma tarefa difícil e desumana para aquele que receber menos de um salário mínimo mensal.

Em uma situação, por exemplo, em que o trabalhador não seja convocado nenhuma vez por mês, ficará ele responsável integralmente pelo recolhimento de contribuição previdenciária, o que viola frontalmente o art. 195 da Constituição, segundo o qual a Seguridade Social será financiada por toda a sociedade, inclusive pelos empregadores.

Nesse sentido, transferir o ônus da complementação do recolhimento do INSS ao empregado vulnerável hipossuficiente é exigir a prestação de trabalho sem garantia de direitos

---

<sup>205</sup> BÁRBARA, Silvia Celeste. **Opinião – Intermitente não aposenta, mesmo com contribuição.** Disponível em: <https://www.cntu.org.br/new/biblioteca-cntu/artigos/4887-opiniao-intermitente-nao-aposenta-mesmo-com-contribuicao>. Acesso em 13 set. 2019.

<sup>206</sup> BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Art. 201. A previdência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, nos termos da lei, a:

I - cobertura dos eventos de doença, invalidez, morte e idade avançada;

II - proteção à maternidade, especialmente à gestante;

III - proteção ao trabalhador em situação de desemprego involuntário;

IV - salário-família e auxílio-reclusão para os dependentes dos segurados de baixa renda;

V - pensão por morte do segurado, homem ou mulher, ao cônjuge ou companheiro e dependentes

previdenciários é incompatível com o que preceitua a Constituição e constitui violação grave aos direitos humanos fundamentais, como o amparo à infância, a proteção à saúde e aos idosos.<sup>207</sup>

Portanto, compete à empresa contratante, descontar diretamente na folha de pagamento do empregado o valor da contribuição mensal, proporcional ao salário acordado, bem como compete à empresa efetuar o pagamento do valor correspondente aos cofres públicos. O pagamento à previdência garante ao trabalhador vários benefícios: auxílio-doença, auxílio-acidente salário maternidade, licença maternidade, salário família, aposentadoria por tempo de contribuição, aposentadoria por idade e invalidez, 13º salário, entre outros.

A trabalhadora intermitente tem direito a licença-maternidade, é um direito assegurado na Constituição Federal do Brasil. O benefício é garantido a todas as gestantes que tenham um vínculo empregatício com carteira assinada. Durante esse período, a empregada tem direito a receber o salário-maternidade, até o término do período de vigência do benefício. A trabalhadora que estiver de licença maternidade receberá o valor do salário-maternidade de acordo com a sua última contribuição social, desde que atinja o mínimo exigido pela Previdência, sendo regulamentado pela Instrução Normativa 1.867<sup>208</sup> de 28 de janeiro de 2019.

Já a licença-paternidade de cinco dias é um direito constitucionalmente garantido, razão pela qual a legislação comum não pode extingui-lo. Logo, a todo empregado com contrato normal ou intermitente que se torna pai é assegurada a licença de cinco dias. Essa previsão esta expressa na Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, XIX e artigo 10<sup>209</sup>, § 1º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT).

---

<sup>207</sup>DELGADO, Gabriela Neves. Pedido de ingresso do grupo de pesquisa como amicus curae na ADI 5836. **Revista dos Estudantes de Direito da Universidade de Brasília**. nº 15. Brasília: 2018. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/redunb>. Acesso em 30 Jan. 2020, p. 364. “A transferência da responsabilidade de contribuição para o empregado, nos casos de aferição de valor de remuneração inferior ao salário mínimo, faz com que as contribuições, se pagas com atraso, não sejam contadas no período de carência (Lei 8.213/91, art. 27, II), o que pode gerar, como consequência, a exposição do empregado a doenças e acidentes de trabalho sem a proteção da previdência social. Mais uma vez, o empregado assume os riscos do negócio do empregador, agora com efeitos sobre a sua saúde”.

<sup>208</sup>BRASIL, Instrução Normativa 1.867/2019. Receita Federal do Brasil. Disponível em: <http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?idAto=98303>. Acesso em: 17 set. 2019. Altera a Instrução Normativa RFB nº 971, de 13 de novembro de 2009, que dispõe sobre normas gerais de tributação previdenciária e de arrecadação das contribuições sociais destinadas à Previdência Social e das destinadas a outras entidades e fundos, administradas pela Secretaria da Receita Federal do Brasil.

<sup>209</sup>Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição: (...) § 1º Até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias.

Nos casos de acidentes de trabalho, que são ocorrências de lesão que ocorrem dentro de uma empresa e que garantem a estabilidade ao trabalhador, o trabalhador intermitente terá esta estabilidade. A Lei 8.213 de 24 de julho de 1991<sup>210</sup> em seu art. 19 diz: “Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho”. O trabalhador que sofre um acidente de trabalho garante a estabilidade acidentária.

O trabalhador intermitente que se acidentou dentro das dependências da empresa, deve o empregador prestar o devido socorro, e preencher a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAD), então ele empregado terá 12 (doze) meses de estabilidade, não podendo ser demitido. Ao recuperar-se o trabalhador pode voltar normalmente a ser convocado pela empresa. Quanto ao vínculo empregatício que o trabalhador tem com outra empresa, deve ao ser convocado recusar a proposta e informar o motivo da recusa.

Nos acidentes menos graves, em que o empregado tenha que se ausentar por período inferior a quinze dias, o empregador deixa de contar com a mão de obra temporariamente afastada em decorrência do acidente e tem que arcar com os custos econômicos da relação empregatícia. Além desses 15 (quinze) dias, incumbe ao Instituto Nacional do Seguro Social – INSS administrar a prestação de benefícios, tais como auxílio-doença acidentário, auxílio-acidente, habilitação e reabilitação profissional e pessoal, aposentadoria por invalidez e pensão por morte.

A doença do empregado, aqui, também é uma incógnita, já que, como não há obrigação patronal de convocação do empregado intermitente (apenas deve comunicar com antecedência mínima de três dias corridos a sua inserção na escala), assim como não há obrigação formal de comparecimento do empregado à escala (pode comunicar sua abstenção com um dia útil de antecedência), a simples ciência informal do estado de saúde do empregado pode ser trabalhada pela empresa a partir de sua exclusão intencional das escalas no período correspondente.<sup>211</sup>

---

<sup>210</sup> BRASIL. Lei nº 8.213 de 24 de Julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm). Acesso em: 10 out. 2019.

<sup>211</sup> ARAUJO, Stéfano Cunha. O presente de grego nos 30 anos da constituição federal: A reforma trabalhista e a transição para um modelo intermitente de trabalho. **Revista dos Estudantes de Direito da Universidade de Brasília.** nº 15. Brasília: 2018. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/redunb>. Acesso em 30 Jan. 2020, p. 81. “Assim, esse empregado teria a assistência exclusiva da Previdência Oficial e, mesmo

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

A cada 12 meses, o empregado tem o direito de gozar de 1 (um) mês de férias nos 12 (doze) meses subsequentes, período em que não poderá ser convocado pelo mesmo empregador para prestar os serviços. O pagamento é realizado de forma prévia, mas o gozo das férias ocorre durante o período concessivo, não podendo trabalhar durante o período de 1 (um) mês para o empregador que tiver lhe concedido as férias.

Ademais, na modalidade de contrato intermitente, não há pagamento das férias quando gozadas, e sim no final de cada período de prestação de serviço, ou seja, no final do período trabalhado. Para Kelm e Scherer, isto fará com que o empregado goze de férias sem remuneração alguma, fazendo com que procure outro labor para ter remuneração naquele mês, e assim deixe de lado seu direito a férias remuneradas previsto na Constituição Federal.<sup>212</sup>

Ressalta-se que a legislação refere-se ao transcurso do prazo de 12 (doze) meses e não de 12 (doze) meses de atividade, o que leva ao entendimento de que o período de inatividade também deve ser considerado para o cálculo das férias.

Segundo Delgado, depois de 12 (doze) meses, o empregado adquire o direito a férias e não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador que a conceder, ou seja, após receber antecipadamente os valores correspondentes às férias, de forma diluída na remuneração, o trabalhador ficará um mês de “férias”, sem trabalho e sem salário. Da mesma forma, no mês de dezembro, o trabalhador não terá qualquer garantia de convocação para o trabalho, o que poderá resultar em um mês sem salário, justamente quando deveria receber a gratificação natalina.<sup>213</sup>

No contrato de trabalho intermitente, o pagamento proporcional diário do 13º salário (direito constitucionalmente assegurado no art. 7.º, VIII), assim como das férias e do adicional

---

assim, somente após submetido ao crivo seletivo do INSS, já que o mero atestado médico não compele a Previdência ao pagamento do benefício (há perícia específica do órgão previdenciário para tais benefícios)”.

<sup>212</sup> KELM, Mateus Silva; SHERER, Paulo Marcelo. **O contrato de trabalho e o contrato de trabalho intermitente sob a ótica da reforma trabalhista.** Disponível em: <http://bibliodigital.unijui.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/5993/Mateus%20Silva%20Kelm.pdf?sequence=1>. Acesso em 17 set. 2019, p.13.

<sup>213</sup> DELGADO, Gabriela Neves. Pedido de ingresso do grupo de pesquisa como amicus curae na ADI 5836. **Revista dos Estudantes de Direito da Universidade de Brasília.** nº 15. Brasília: 2018. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/redunb>. Acesso em 30 Jan. 2020, p. 359. “Ao embutir esses direitos na remuneração, de maneira fracionada, a lei busca um subterfúgio para tornar os salários precarizados dos trabalhadores em contratos intermitentes mais atraentes, sem qualquer preocupação como a sua saúde e/ou com o seu bem-estar”.

de 1/3 (asseguradas no art. 7.º, XVII), mascara a baixa remuneração diária do contrato intermitente e torna inócuo o seu pagamento. Isso rompe com a lógica que instituiu tais verbas como direitos a serem usufruídos no momento oportuno, ou seja, a gratificação natalina, como forma de aumentar a remuneração do empregado no período de festas e o pagamento das férias e da indenização de 1/3 como acréscimo remuneratório que assegure ao trabalhador a possibilidade de lazer com sua família no momento em que gozar de tal direito. O contrato de trabalho intermitente viola o direito de o trabalhador usufruir, na prática, desses direitos constitucionalizados.<sup>214</sup>

Segundo Carlos Henrique Bezerra Leite, a modalidade de contrato de trabalho intermitente é manifestamente inconstitucional, porque o trabalhador só receberá remuneração quando convocado pela empresa, que utiliza o seu serviço e depois o descarta como se fosse uma mercadoria, violando, assim, os princípios da dignidade da pessoa humana do cidadão trabalhador, do valor social do seu trabalho, da buscado pleno emprego, da correção das desigualdades sociais e da função social da empresa, sendo certo, ainda, que esse “trabalhador intermitente” poderá nada receber durante um mês ou meses ou auferir remuneração inferior ao salário mínimo, o que fere o disposto no art. 7º, IV, da CF.<sup>215</sup>

No entanto, cabe salientar que o Tribunal Superior do Trabalho (TST) foi favorável a loja Magazine Luiza após uma condenação por uso do trabalho intermitente. É a primeira decisão dos ministros sobre o tema após a instituição dessa modalidade de trabalho intermitente. No julgamento, a 4ª Turma decidiu de forma unânime a favor da empresa (processo nº 10454-06.2018.5.03.0097). Os ministros reformaram decisão da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) de Minas Gerais, que tinha considerado nulo um contrato firmado com um assistente de loja. O relator do caso é o ministro Ives Gandra Martins Filho.<sup>216</sup>

No entendimento dos ministros o trabalho em regime intermitente é lícito de acordo com a nova legislação, que todos os direitos foram expressamente assegurados ao trabalhador intermitente. Que essa modalidade de trabalho é um arranjo jurídico concebido para estender prestações sociais, hoje já garantidas àqueles que possuem vínculos de emprego tradicionais,

---

<sup>214</sup> Ibidem, p. 360.

<sup>215</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educacional. 2019, p. 480.

<sup>216</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão nº 10454-06.2018.5.3.0097. **Trabalho intermitente é lícito de acordo com a nova legislação trabalhista**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/processos-do-tst>. Acesso em 20 set. 2019.

a profissionais que, até então, exerciam suas atividades em condições precárias de informalidade.

No entanto, cabe ressaltar que a Federação representante dos trabalhadores em empresas de telecomunicações ajuizou no Supremo Tribunal Federal (STF) ação contra os dispositivos da Reforma Trabalhista que prevêm o trabalho intermitente. Na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5829, a Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas (Fenattel) aponta vários questionamentos quanto às regras inseridas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) pela Lei 13.467/2017 e pela Medida Provisória (MP) 808/2017, entre elas permitir remuneração abaixo do salário mínimo, violação ao princípio da isonomia e contrariedade à vedação ao retrocesso social.

Segundo a entidade, o princípio da vedação do retrocesso social significa a proibição ao legislador para reduzir, suprimir, diminuir, ainda que parcialmente, direito social já materializado em âmbito legislativo e na consciência geral. A nova norma iria também contra o princípio da dignidade humana. O que se visa com o contrato de trabalho intermitente é o favorecimento da atividade empresarial em detrimento do trabalhador, que é a parte hipossuficiente da relação de emprego.

A Fenattel questiona ainda a ausência de jornada prefixada, o que ofenderia o disposto no artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal, que limita a duração do trabalho normal a oito horas diárias, e assim pressupõe o direito a uma jornada preestabelecida. A ausência de jornada formal também contraria o inciso XVI do artigo 7º, o qual prevê a remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% à do normal.

O presidente do Supremo Tribunal Federal, ministro Dias Toffoli, divulgou no dia 17 de dezembro de 2019 o calendário de sessões e os principais temas pautados para julgamento nas sessões plenárias marcadas para o primeiro semestre de 2020 e o julgamento da ADI 5826 esta previsto para o mês de maio de 2020.<sup>217</sup>

Nesse sentido, vale destacar a iniciativa do Grupo de Pesquisa Trabalho, Constituição e Cidadania da Universidade de Brasília (UnB/CNPq), admitidos, na qualidade de *amicus curiae*, na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5826, buscando elucidar pontos relevantes e a preservação do interesse público, a fim de contribuir para o melhor julgamento da referida Ação Direta de Inconstitucionalidade.

---

<sup>217</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Superior (STF). Calendário de Sessões. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=432936&caixaBusca=N>. Acesso em: 20 jan. 2020.

Cabe salientar que aceitar esse modelo de contrato de trabalho intermitente só é possível se respeitados os direitos sociais mínimos previstos na Constituição Federal, os quais não se resumem a meras obrigações pecuniárias. Há a possibilidade de o trabalhador desfrutar efetivamente dos direitos sociais, munindo-o das adequadas condições de usufruto da segurança e saúde do trabalho, o que pressupõe a desfrutar dos descansos, férias, e intervalos festivos que já compõem o seu patrimônio jurídico mínimo. Tudo destinado a uniformizar o interesse econômico de crescimento e desenvolvimento com a prerrogativa cidadã de dignidade nas relações laborais.

### 3.1 O DIREITO COMPARADO

Na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o artigo 8º, prevê a possibilidade do direito comparado ser fonte formal do Direito do Trabalho: “Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do Direito do Trabalho. Ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado age sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público”.

Paulo Roberto Fernandes<sup>218</sup> aponta, que na legislação alemã o Arbeit Auf Abrufl (trabalhar de plantão) foi inserido naquele país em 1985. Nesse tipo de trabalho, os empregadores e trabalhadores podem acordar que o trabalhador labore de acordo com a necessidade do trabalho. Esse acordo deve explicitar a quantidade diária de horas e a duração semanal do trabalho. No tocante à duração semanal, caso ela não seja fixada, será considerada como acordada a jornada de 10 (dez) horas semanais. Quanto à frequência diária, em caso de sua não fixação, o empregador deverá chamar o trabalhador por, pelo menos, três horas consecutivas.

No entanto, a jurisprudência alemã vem entendendo que nem sempre seria o caso de aplicar os limites mínimos legais em caso de omissão. É o que ocorre no cenário da jornada semanal não ter sido estipulada, mas o trabalhador presta, usualmente, 20 horas de serviço, em média. Não poderia o empregador suprir, posteriormente, a lacuna contratual estipulando

---

<sup>218</sup> FERNANDES, Paulo Roberto. **A figura do contrato de trabalho intermitente do PL nº 6.787/2016 (Reforma Trabalhista) à luz do direito comparado**. Disponível em: <<http://ostrabalhistas.com.br/figura-do-contrato-de-trabalho-intermitente-do-pl-no-6-7872016-reforma-trabalhista-luz-do-direito-comparado/>>. Acesso em 12 set. 2019, p. 12.

o mínimo legal de 10 (dez) horas. Além disso, o empregado só é obrigado a comparecer no trabalho em caso de notificação com, pelo menos, quatro dias de antecedência.<sup>219</sup>

Foi possível verificar que a legislação da Alemanha estabelece um mínimo de horas a serem prestadas pelo empregado. São 3 (três) consecutivas por cada dia solicitado e pelo menos dez horas semanais.

Segundo Gleibe Pretti, na legislação portuguesa, quanto ao trabalho intermitente, há a previsão de pagamento de uma compensação pelo período de inatividade e somente setores com períodos de maior demanda podem adotá-lo como o de alimentação e hotelaria. Há também limite de idade e de duração do contrato. A legislação portuguesa prevê que a prestação de serviço não pode ser inferior a seis meses por ano. Sendo que pelo menos quatro meses por ano devem ser consecutivos. O empregador precisa avisar o empregado no mínimo vinte dias de antecedência.<sup>220</sup>

Conforme Fernandes, a modalidade contratual em Portugal possui a forma escrita e é composta por duas espécies: o trabalho alternado e o trabalho à chamada. Pelo trabalho alternado as partes estabelecem a duração da prestação de trabalho, de modo consecutivo ou intercalado, bem como o início e termo de cada período de trabalho. No trabalho, a chamada as partes estabelecem a antecedência com que o empregador deve informar o trabalhador do início do labor, que não pode ser inferior a vinte dias. Sendo assim, nessa espécie, o trabalhador fica sujeito à vontade e à necessidade do empregador.<sup>221</sup>

Segundo Teles e Carvalho, no Art. 160º do Código Trabalhista Lusitano, há a previsão de que durante o período de inatividade, o trabalhador possui o direito de receber uma compensação remunerada que deve ser estipulada através de negociação coletiva. Na falta dela, o empregador deve pagar o equivalente a 20% (vinte por cento) da remuneração base com periodicidade igual ao vencimento recebido no mês.<sup>222</sup>

Além de tudo, não há exclusividade do trabalhador durante o período de inatividade. Entretanto, durante este, mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho (Art. 160º do Código Trabalhista Português).<sup>223</sup>

---

<sup>219</sup> Ibidem, p. 12.

<sup>220</sup>PRETTI, Gleibe. **Trabalhador intermitente na prática** – conforme a reforma trabalhista. São Paulo: LTr, 2018, p. 25.

<sup>221</sup>FERNANDES, Paulo Roberto. **A figura do contrato de trabalho intermitente do PL nº 6.787/2016 (Reforma Trabalhista) à luz do direito comparado**. Disponível em: <<http://ostrabalhistas.com.br/figura-do-contrato-de-trabalho-intermitente-do-pl-no-6-7872016-reforma-trabalhista-luz-do-direito-comparado/>>. Acesso em 12 set. 2019, p. 12

<sup>222</sup>TELES, Maria Carolina Lopes; CARVALHO, Augusto Cezar Leite de Carvalho. **O contrato intermitente**. OABAC. Disponível em <https://www.oabac.org.br/o-contrato-de-trabalho-intermitente/>. Acesso em 13 set. 2019, p. 12.

<sup>223</sup> FERNANDES, op. cit. p. 4.

Ainda, esse modelo de contrato só pode ser utilizado por empresa que exerça uma atividade de forma descontínua ou com intensidade variável, em que períodos de atividade do trabalhador são intercalados com um ou mais períodos de inatividade.<sup>224</sup>

Nesse sentido, a legislação portuguesa é mais protetiva. Além da remuneração proporcional durante sua inatividade, ela estabelece um número anual de horas ou de dias trabalhados a tempo completo. Dessa forma, o Código do Trabalho português, apesar de não trazer uma estabilidade mensal, garante mínimo de dias ou horas trabalhadas por ano, conseqüentemente um mínimo de remuneração integral anual.

Na legislação italiana, segundo Teles e Carvalho, o trabalho intermitente está previsto na Lei Biaggi, de 2003, visando aumentar o número de empregos formais. A referida Lei dispõe de um requisito subjetivo de quem se submete a esse tipo de regime: É direcionado aos jovens no primeiro emprego e aos aposentados, para trabalhadores menores de 25 (vinte e cinco) anos e maiores de 55 (cinquenta e cinco) anos. O contrato pode ser estipulado em períodos pré-determinados, durante a semana, mês ou ano. Só há possibilidade de se realizar trabalho intermitente por meio de normas coletivas ou regulamentação da legislação italiana.<sup>225</sup>

De acordo com Fernandes, esse contrato só é permitido para o trabalhador diante do mesmo empregador, por um período de 400 (quatrocentos) dias a cada três anos. Se esse limite for ultrapassado, o referido contrato passa a ser por tempo integral e por prazo indeterminado. Outra regra importante é a proibição de uso dessa espécie de trabalho para substituir trabalhadores em greve, em empresas que tenham realizado dispensa em massa nos últimos seis meses ou que tenham feito a suspensão/redução do horário de trabalho.<sup>226</sup>

Severo e Maior referem que essa forma de contratação na Itália é vedada para administração pública, para empregadores que não fazem análise de prevenção de riscos no ambiente de trabalho. Isso deve ser estabelecido por escrito, incluindo a duração prevista, a hipótese que justifica esse tipo de contratação, a modalidade de disponibilidade e a remuneração.<sup>227</sup> Já para Menezes e Almeida<sup>228</sup>, as estatísticas apontam que esta modalidade

<sup>224</sup>SEVERO, Valdete Souto; MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Manual da reforma trabalhista: Pontos e contrapontos**. Organizadores Afonso Paciléo Neto, Sarah Hakim; Prefácio Lívio Enescu. São Paulo (SP): Sensus, 2017, p. 19.

<sup>225</sup>TELES, Maria Carolina Lopes; CARVALHO, Augusto Cezar Leite de Carvalho. **O contrato intermitente**. OABAC. Disponível em <https://www.oabac.org.br/o-contrato-de-trabalho-intermitente/>. Acesso em 13 set. 2019, p. 10.

<sup>226</sup>FERNANDES, op. cit. p. 3.

<sup>227</sup>SEVERO, Valdete Souto; MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Manual da reforma trabalhista: Pontos e contrapontos**. Organizadores Afonso Paciléo Neto, Sarah Hakim; Prefácio Lívio Enescu. São Paulo (SP): Sensus, 2017, p. 74.

de contrato intermitente, implicou, num curto prazo, o aumento do número de trabalhadores pobres e, em longo prazo, implicará o aumento de aposentados pobres.

Desse modo, o objetivo da norma italiana está situado na regularização de contratos informais, sistematicamente utilizados por empregadores que desejam ocupar apenas ocasionalmente a mão de obra disponível. Ainda que o desejo também esteja ligado ao fomento da ocupação, é sabido que este tipo de medida legislativa não cria postos de trabalho, mas tem o condão de possibilitar a regularização das relações de trabalho irregulares em curso.

É possível verificar que o contrato de trabalho intermitente no direito italiano possui ampla regulamentação com restrições quanto ao seu cabimento, sendo possível a utilização somente por meio de normas coletivas ou regulamentação.

No modelo adotado na legislação inglesa o trabalho intermitente se dá através dos chamados contratos zero hora, em que os trabalhadores ficam na prática de plantão. Caracteriza-se pelo fato de que não há uma garantia do número de horas a serem trabalhadas, são acordos nos quais os trabalhadores concordam em estar à disposição para trabalhar quando e como necessário, não tendo, definido os horários ou números de horas de trabalho garantidos.<sup>229</sup>

O Contrato zero hora britânico possui esse nome justamente devido à incerteza acerca do total de tempo que será efetivamente trabalhado e, portanto, remunerado. O empregador tem a discricionariedade de variar o horário de trabalho do empregado, normalmente desde a jornada integral até a zero hora, e o empregado pode recusar o trabalho oferecido a qualquer hora.<sup>230</sup>

Segundo Gabriela Neves Delgado, muitas são as semelhanças com o modelo brasileiro, iniciando pela preponderância da liberdade individual das partes para contratar e definir os termos de seu contrato. O discurso de flexibilidade e da liberdade contratual que permeia a consulta feita ao trabalhador sobre o aceite das condições de trabalho é o que fundamenta e legitima essa moderna forma de contratação na Inglaterra. Nesse passo, de

---

<sup>228</sup>MENEZES, Caroline Porsche; ALMEIDA, Almiro Eduardo. Contrato de trabalho intermitente: os impactos da regulamentação nos direitos trabalhistas. *Revista Eletrônica Justiça & Sociedade*, v. 3, nº 1, 2018, p. 8-47. *Revista do Curso de Direito do Centro Universitário Metodista. IPA*. Disponível em: <https://www.metodista.br/revistas/revistas-ipa/index.php/direito/index>. Acesso em: 19 set. 2019, p. 501.

<sup>229</sup>SEVERO E MAIOR, p. 4.

<sup>230</sup>DELGADO, Gabriela Neves. Pedido de ingresso do grupo de pesquisa como amicus curae na ADI 5836. *Revista dos Estudantes de Direito da Universidade de Brasília*. nº 15. Brasília: 2018. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/redunb>. Acesso em 30 Jan. 2020, p. 366.

acordo com o governo britânico, o contrato zero hora é lícito, uma vez que as partes acordam assim livremente.<sup>231</sup>

Essa modalidade pulou de pouco mais de 200.000 (duzentos mil) contratações no ano 2000, para cerca de 900.000 (novecentas mil) contratações “zero hora” no início de 2017, uma alta de quase 450% (quatrocentos e cinquenta por cento). Os setores de serviços em saúde, hoteleiro, comércio varejista (incluindo o segmento de bares e restaurantes), bem como de saúde e educação privadas, voltados majoritariamente ao abalado mercado interno inglês, sustentaram o crescimento das contratações flexíveis.<sup>232</sup>

Todavia, verifica-se que esse modelo de trabalho tem gerado problemas devido à instabilidade financeira que ele ocasiona, uma vez que não assegura os direitos mínimos aos trabalhadores.

Segundo Teles e Carvalho<sup>233</sup>, na legislação espanhola, o trabalho intermitente é chamado de Contrato de “trabajo fijo discontinuo”(trabalho fixo descontínuo) que possui dois vieses. Em um, os trabalhos se repetem em datas não previamente determinadas, em outro os trabalhos se repetem em datas certas. Nesse modelo, o trabalhador não tem direito a receber a contraprestação se está inativo; porém as convenções coletivas devem estabelecer um mínimo de dias de trabalho e acesso ao seguro desemprego.

Essa modalidade de contrato na Lei espanhola prevê a necessidade de formalização por escrito, contendo uma indicação acerca da duração estimada da atividade, assim como a forma e a ordem de chamamento, estabelecida através de Convenção Coletiva de Trabalho, fazendo constar igualmente, a jornada de trabalho estimada e sua distribuição horária.<sup>234</sup>

Verifica-se que a modalidade espanhola consiste, em um contrato chamado de fixo-descontínuo. O exercício laboral se dá por tempo indeterminado, sendo a natureza dos serviços fixa e descontínua, ou seja, há datas certas em que os serviços não se repetem.

O modelo de contrato intermitente, adotado na legislação americana, just-in-time scheduling (programação na hora certa), caracteriza-se pelo fato da mão de obra ter conhecimento da escala de trabalho com pouca antecedência e com grandes oscilações nas horas de trabalho. Esse tipo de contratação é utilizada, fundamentalmente, nas lojas de varejo

---

<sup>231</sup> Ibidem, p. 366. “No caso britânico, assim como no Brasil, a insegurança com relação ao tempo de trabalho é um dos mais graves desdobramentos do trabalho intermitente. Isso porque, o trabalhador se vê impedido de fazer grandes planejamentos pessoais, diante da incerteza do chamado para trabalhar, o que pode acontecer literalmente a qualquer tempo, respeitadas as 72 horas mínimas de antecedência”.

<sup>232</sup> SATO, Gisela. **Contrato “zero hora”**: o sucesso da inspiração britânica para o contrato intermitente. Disponível em: <https://empregointermitente.com.br/2018/01/19/contrato-zero-hora-contrato-trabalho-intermitente/>. Acesso em: 05 dez. 2019.

<sup>233</sup> TELES E CARVALHO, op. cit. p. 11.

<sup>234</sup> Ibidem, p. 12.

e nos restaurantes, pois elas possuem softwares sofisticados, que se utilizam de dados e informações para saber do fluxo de clientes, que determinarão o número de trabalhadores necessários para os próximos dias.<sup>235</sup>

Nesse modelo, os empregadores frequentemente utilizam um programa que determina quantos e quais trabalhadores serão necessários naquele dia, de acordo com o movimento estimado de clientes. Os Trabalhadores recebem mensagens por e-mail ou por telefone informando que devem comparecer para o trabalho. No entanto, a prática vem sendo considerada negativa para os trabalhadores que se sentem reféns das empresas por terem que estar disponíveis o dia todo. Fazendo com que eles passem por uma grande situação de estresse no trabalho e possuam problemas na sua vida privada.<sup>236</sup>

O formato de just in time scheduling aumenta a insegurança já inerente à modalidade de trabalho intermitente. O software e seus critérios de seleção de funcionários gera um quadro de constante instabilidade na quantidade de horas efetivamente trabalhadas e, conseqüentemente, a incerteza do rendimento mensal. Assim, verifica-se que esse tipo de contratação é polemica, por conta dos danos causados aos trabalhadores, devido à incerteza quanto aos valores pagos e quanto à escala de trabalho.

Percebe-se que em alguns dos modelos adotados em mais diversos países possuem uma ampla regulamentação, já em outros a regulamentação é vaga ou inexistente. Por conseguinte, em nenhum deles existe uma segurança e a uma estabilidade que proporciona um contrato contínuo a tempo pleno.

### 3.2 DADOS ESTATÍSTICOS DE DESEMPREGO E TRABALHO INTERMITENTE

A estatística, ramo da matemática que trata da coleta, da análise, da interpretação e da apresentação de massas de dados numéricos, é um instrumento de grande auxílio para acompanhar e delimitar a situação de uma sociedade em relação às mais diversas temáticas. Os estudos estatísticos são muito importantes em situações de planejamento, coleta de dados, organização de informações, análise de informações coletadas, interpretação e divulgação de dados e resultados.

---

<sup>235</sup> FERNANDES, op. cit. p. 5.

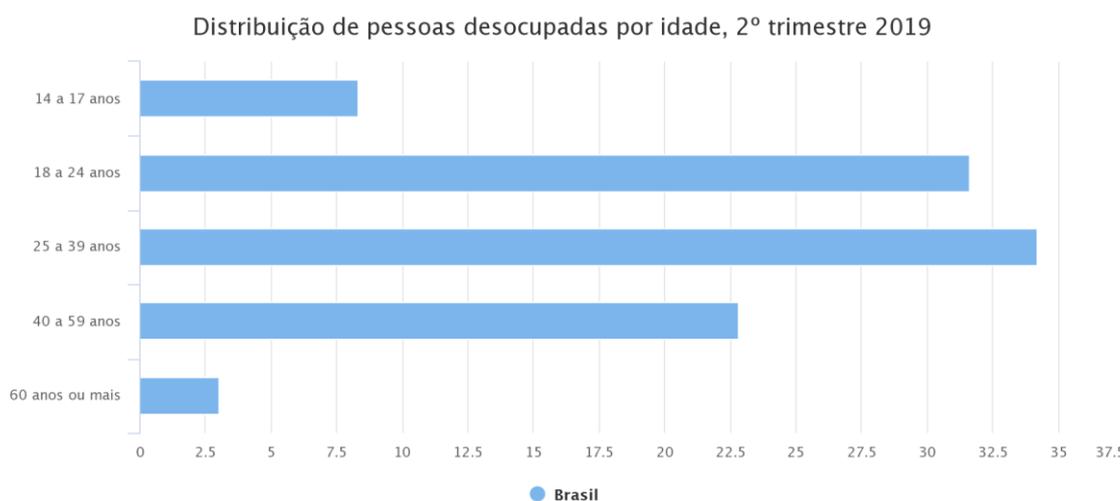
<sup>236</sup> Ibidem, p. 5.

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE<sup>237</sup>), através de sua agência de notícias, divulga mensalmente a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), que ocorre desde 12 de março de 2015, com informações sobre a evolução do mercado de trabalho no Brasil, atualizados mensalmente através de trimestres móveis. Tudo com informações completas sobre o mercado de trabalho no Brasil.

Com vistas a acompanhar as flutuações trimestrais e a evolução, no curto, médio e longo prazos, da força de trabalho, e outras informações necessárias para o estudo do desenvolvimento socioeconômico do País. As pesquisas foram planejadas para produzir indicadores trimestrais sobre a força de trabalho e indicadores anuais sobre temas suplementares permanentes investigados em períodos específicos.

Com base nestes dados o IBGE constatou que no Brasil tem 12,6 milhões de pessoas que estão desempregadas. Entre os desempregados estão os desocupados, desalentados e subocupados. A expectativa do governo com a reforma trabalhista e a criação da modalidade de contrato intermitente era diminuir o número de desempregados.<sup>238</sup>

**Gráfico 1 – Distribuição de pessoas desocupadas por idade no Brasil, no 2º semestre de 2019.**

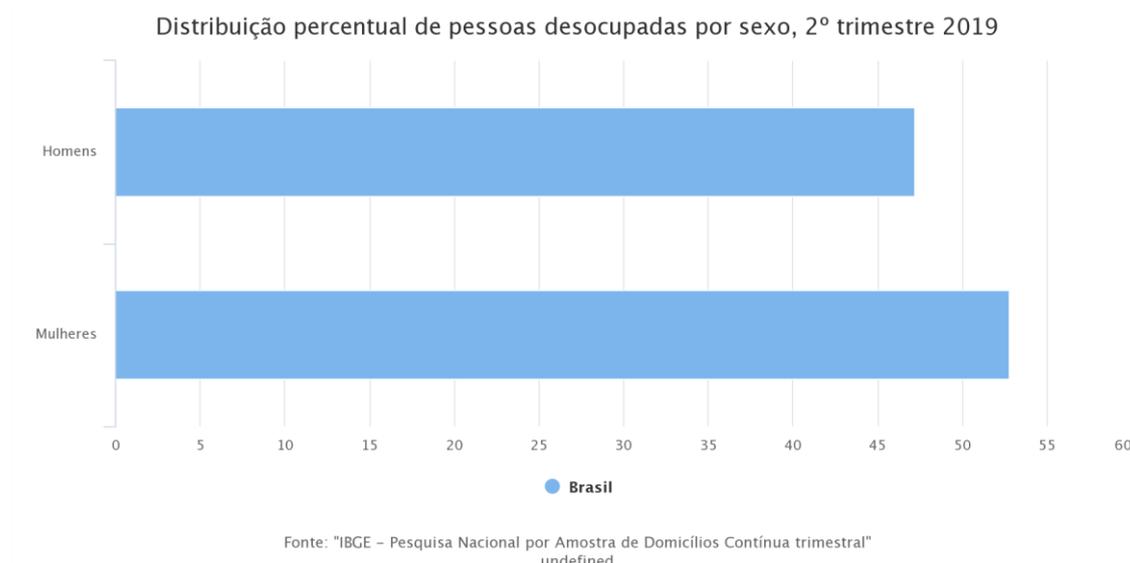


Fonte: "IBGE – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua trimestral"

**Gráfico 2 – Distribuição percentual de pessoas desocupadas por sexo no Brasil, no 2º semestre de 2019.**

<sup>237</sup> BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e estatística (IBGE). Disponível em: <https://ibge.gov.br/>. Acesso em: 17 out. 2019.

<sup>238</sup> BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e estatística (IBGE). Disponível em: <https://ibge.gov.br/>. Acesso em: 17 out. 2019.



É interessante ressaltar que essa situação de desemprego acaba pressionando para baixo a taxa de salário, aumenta o poder de barganhar dos empregadores e enfraquece ainda mais os trabalhadores que necessitam de um trabalho. Esses acabam aceitando trabalhar na modalidade intermitente sem ter a certeza de receber um salário mínimo ao final do mês.

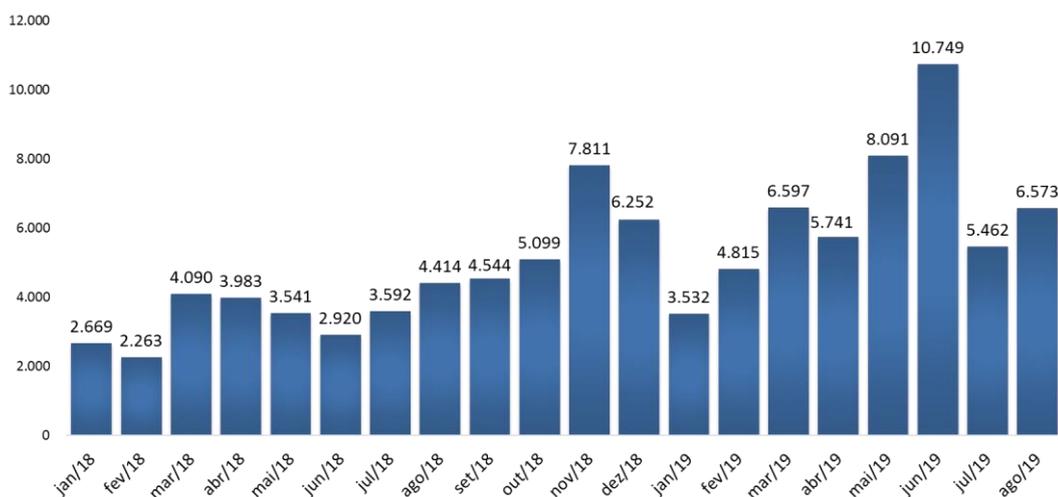
A Reforma Trabalhista e a criação da modalidade de trabalho intermitente surgiu com o objetivo de mudar o cenário da informalidade e diminuir o número de desempregados. O saldo de vagas foi positivo em todos os meses até agora, diferente do total de vagas formais, que chegou a registrar quedas bruscas em alguns momentos. Qual o perfil de trabalhador desejado pelos empregadores para trabalhar na modalidade intermitente, são aqueles com baixo nível de instrução e sem experiência de mercado, com pouco ou quase nenhum poder de negociação, que está disposto a aceitar a oferta de emprego com poucas garantias trabalhistas.

Segundo dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED)<sup>239</sup>, no período de janeiro de 2018 a agosto de 2019, no Brasil foram gerados 454.680 (quatrocentos e cinquenta e quatro mil seiscentos e oitenta) vagas formais de trabalho, com carteira assinada. Desse total, 102.738 (cento e dois mil setecentos e trinta e oito) foram de contratos intermitentes.<sup>240</sup>

<sup>239</sup>O CAGED é a sigla para Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), é o dispositivo legal utilizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego para acompanhar a situação da mão de obra formal no Brasil, a fim de levantar dados de geração de emprego e desemprego no país. O CAGED foi instituído pela Lei nº 4.923, de 23 de dezembro de 1965, tornando obrigatória a comunicação por parte das empresas do registro de admissões e dispensa de colaboradores regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

<sup>240</sup> BRASIL. Ministério da Economia. Secretária de Trabalho. **Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED)**. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/trabalhador-caged>. Acesso em: 08 out. 2019.

**Gráfico 3 - Total de contratações de trabalhadores na modalidade de contrato intermitente no Brasil, período de Janeiro de 2018 a agosto de 2019.**



Sendo que, 49,2% do saldo de vagas criadas no período foram alocadas no setor de serviços, especialmente nos segmentos de alimentação e transportes e 27,6% no comércio. As estatísticas por gênero mostram que, enquanto a maioria das vagas de trabalho intermitentes foi destinada aos homens (63,6%), as mulheres formam a maior parcela dos empregados com contratos parciais (60,7%).<sup>241</sup>

O Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED)<sup>242</sup> informa quais as principais ocupações a contratar empregados na modalidade de contrato intermitente. Sendo que as funções de garçom, barman e operador de caixa estão entre as 10 (dez) ocupações que mais abriram vagas, somente no mês de julho de 2019, veja o ranking:

**Tabela 1 – Principais ocupações a contratar trabalhadores na modalidade intermitente, mês de julho de 2019.**

01	Alimentador de linha de produção	353 vagas
02	Servente de obras	327 vagas
03	Faxineiro	302 vagas
04	Barman	295 vagas
05	Vendedor de comercio varejista:	272 vagas
06	Operador de caixa	242 vagas

<sup>241</sup> Ibidem.

<sup>242</sup> BRASIL. Ministério da Economia. Secretária de Trabalho. **Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED)**. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/trabalhador-caged>. Acesso em: 08 out. 2019.

<sup>242</sup> Ibidem.

07	Garçom	189 vagas
08	Vigilante	172 vagas
09	Bombeiro civil	109 vagas
10	Motorista de carro de passeio	107 vagas

A grande maioria das vagas criadas foi preenchida pelos trabalhadores com idade entre 18 (dezoito) e 39 (trinta e nove) anos, e para as demais faixas surgem algumas diferenças. Os jovens de até 17 (dezessete) anos obtiveram apenas 138 (cento e trinta e oito) vagas de empregos intermitentes gerados, os trabalhadores com mais de 65 anos conseguiram apenas 182 (cento e oitenta e duas) vagas. Já os trabalhadores com idades entre 40 (quarenta) a 64 (sessenta e quatro) anos conseguiram 9.406 (nove mil quatrocentos e seis) vagas. A grande maioria dos empregos intermitentes foi destinada aos trabalhadores com ensino médio completo e, em menor proporção, aos com ensino superior.<sup>243</sup>

**Tabela 2 – Perfil da geração de vagas com carteira assinada trabalho intermitente e não intermitente por faixa etária.**

**Perfil da geração de vagas com carteira**

De janeiro a junho de 2019\*

Faixa Etária	Não intermitente	Intermitente	Saldo
Até 17 anos	112,950	138	113,088
18 a 24	404,640	10,948	415,588
25 a 29	23,465	6,042	29,507
30 a 39	-24,961	10,181	-14,780
40 a 49	-28,909	6,200	-22,709
50 a 64	-119,539	3,206	-116,333
65 ou mais	-30,110	182	-29,928

Fonte: Caged/MTE \*Dados sem ajuste, desconsidera informações enviadas fora do prazo 

Segundo dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), na comparação por tamanho da firma, observa-se que a maior parcela de empregos intermitentes e parciais gerados está concentrada nas empresas de pequeno porte, com até 19 funcionários. Quanto às formas de admissão e desligamento, os empregos intermitentes e parciais seguem padrões semelhantes. Em relação aos contratos de trabalho intermitentes, tem-se que

<sup>243</sup> LAMEIRAS, Maria A. Parente; CORSEVIL, Carlos Henrique; RAMOS, Lauro R. Albrecht; CARVALHO, Sandro S. **Mercado de Trabalho**. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. IPEA. Carta de Conjuntura nº43. 2019. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/category/mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 17 out. 2019.

aproximadamente 92% (noventa e dois por cento) do total foram destinados a admissões por reemprego e apenas 8% (oito por cento) por primeiro emprego.

No caso dos contratos parciais, embora a parcela destinada ao primeiro emprego seja um pouco maior (14,3%), ela ainda é bem inferior a relativa à admissão por reemprego (81,7%). No caso das demissões, as trajetórias são similares e revelam que a maior parte dos demitidos não possui justa causa. Na sequência, os dados mostram que o salário real médio de admissão na modalidade de trabalho intermitente é maior que o de demissão, enquanto no trabalho parcial verifica-se o inverso, conforme planilha.<sup>244</sup>

**Tabela 3 – Porcentagem de contratações de trabalhadores com contrato intermitente e contrato parcial por tamanho de firma no Brasil.**

	Trabalho Intermitente	Trabalho Parcial
Tamanho da firma		
Até 19 empregados	42,6 %	45,0 %
De 20 a 99 empregados	24,8 %	17,2 %
De 100 a 249 empregados	14,7 %	12,9%
Mais de 250 empregados	17,9 %	24,9 %

**Tabela 4 – Tipo de movimentação trabalho intermitente e trabalho parcial no Brasil.**

Tipo de Movimentação	Trabalho Intermitente	Trabalho Parcial
Admissão por reemprego	91,9 %	81,7 %
Admissão por 1º emprego	7,9 %	14,3 %
Demais	0,2 %	4,0 %
Demissão sem justa causa	48,8 %	51,3 %
Demissão com justa causa	0,5 %	0,9 %
Demissão a pedido	41,5 %	31,8 %
Demissão por acordo e demais	9,3 %	16,5 %

**Tabela 5 – Salário Médio por admissão e demissão de trabalhadores intermitente e parcial no Brasil.**

Salário Médio	Trabalho Intermitente	Trabalho Parcial
Admissão	R\$ 973,00	R\$ 861,60
Demissão	R\$ 842,00	R\$ 965,60

<sup>244</sup> LAMEIRAS, Maria A. Parente; CORSEVIL, Carlos Henrique; RAMOS, Lauro R. Albrecht; CARVALHO, Sandro S. **Mercado de Trabalho**. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. IPEA. Carta de Conjuntura nº43. 2019. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/category/mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 17 out. 2019.

Esse modelo de contratação intermitente, é uma verdadeira revogação da figura jurídica do contrato de trabalho direto, formal e duradouro, na medida em que implanta, de modo completamente autônomo e indiscriminado, um modelo de engajamento fortuito e fracionariamente remunerado, típico e à feição para o modo de produção toyotista. Mesmo assim, há inconvenientes que essa opção política impõe à qualidade de vida do trabalhador.

Isso, sem dúvidas, pode aumentar o número de pessoas que estarão “formalmente empregadas”, só que é uma mera maquiagem do real cenário: todas elas sem garantia de ganhos habituais e todas elas submetidas ao capricho do recrutador da empresa. Com esse tipo de dinâmica é possível até mesmo “zerar” a fila do desemprego, mas seguramente haverá um aumento da fila dos “miseráveis”, dado que o engajamento fortuito e fracionariamente remunerado de todos, de forma parcial e não continuada. Isso irá dividir o valor do salário de 1 (um) empregado por 2 (dois) ou 3 (três), chamados a se engajar em regime de escalas de serviço e tomados de todo o seu vigor físico e mental nesses curtos espaços de tempo.<sup>245</sup>

As ideias de flexibilizações aparecem em momentos que os trabalhadores estão mais vulneráveis e o poder de barganhar da classe empregadora aumenta consideravelmente. Já que a inclusão de tal modalidade de contrato intermitente era uma necessidade urgente, que fosse feita de forma mais cuidadosa. Era imperioso que se incluísse como requisito para a celebração de tal modalidade de contrato a intermitência da atividade, e que se tivesse trazido norma imperativa, do mínimo de horas que o empregador deve chamar o empregado por mês para garantir ao trabalhador o mínimo para sua subsistência, que necessita de verbas previsíveis para ser suprida e não goza de intermitência alguma.<sup>246</sup>

Por fim, deve ter direito a um trabalho que garanta proteção social nos momentos de impedimentos ao seu exercício, assegurar renda ao chegar à época de aposentadoria e no qual os direitos fundamentais dos trabalhadores devem ser respeitados. Para tanto, trata-se de condição fundamental uma regulação mais ampla da modalidade de contrato intermitente no Brasil, sob pena de o trabalhador não ter seus direitos alcançados e, por conseguinte, estar ameaçado de uma vida indigna.

---

<sup>245</sup>ARAÚJO, Stéfano Cunha. O presente de grego nos 30 anos da constituição federal: A reforma trabalhista e a transição para um modelo intermitente de trabalho. **Revista dos Estudantes de Direito da Universidade de Brasília**, nº 15. Brasília: 2018. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/redunb>. Acesso em 30 Jan. 2020. “É perfeito para o regime de produção econômico neoliberal, que mantém um nível de produtividade regular ou crescente, e seleciona seres humanos pela aptidão que possuem para esgotar em sua máxima potência sua energia laboral em pequenos engajamentos casuais da escala de trabalho. Aquele que demonstrar qualquer variação de ânimo, saúde ou disposição, é abrupta e silenciosamente retirado das escalas, permanecendo, contudo, com sua carteira assinada e fora das estatísticas de desemprego.

<sup>246</sup>SALES, Alan Jorge P.; OLIVEIRA, Débora da Silva. Trabalho Intermitente: Entre a inovação e a precarização. **Revista do Tribunal do Trabalho da 10ª Região**. Brasília, v.22, nº 2, 2018, p. 73 a 84. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/download>. Acesso em: 30 out. 2019.

#### 4 A REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL

Este capítulo tem como finalidade analisar, de forma crítica, a Reforma Trabalhista realizada no Brasil no ano de 2017. A passagem de um modelo de emprego direto, formal e duradouro (o contrato de trabalho por tempo indeterminado) para um modelo de contrato fracionariamente remunerado (o contrato intermitente de trabalho). O estudo visa esclarecer que não houve uma modernização das Leis trabalhistas, na verdade, trata-se de uma revogação de direitos fundamentais previstos na Constituição Federal.

Em 11 de novembro de 2017, começou a vigorar a Lei nº 13.467<sup>247</sup>, de 13 de julho de 2017, (Reforma Trabalhista<sup>248</sup>), que é o resultado da sanção do Projeto de Lei que tramitou na Câmara dos Deputados sob o nº 6.787/2016 e no Senado Federal sob o nº 38/2017. Após o impeachment da presidente Dilma Rousef, ingressa no poder o presidente Michel Temer, assumindo o cargo de forma definitiva em 31 de agosto de 2016. Uma das principais medidas tomadas pelo presidente foi à Reforma Trabalhista. O Executivo enviou ao Congresso Nacional o Projeto de Lei em dezembro de 2016.

Na Câmara dos Deputados, a Comissão especial, destinada a proferir o parecer ao Projeto de Lei, teve como Presidente o Deputado Daniel Vilela e Relator o Deputado Rogério Marinho. A Comissão Especial conferiu parecer ao Projeto de Lei afirmando que os objetivos primordiais eram a atualização e modernização da legislação trabalhista brasileira, adequando-a a dinâmica social e à realidade das relações estabelecidas entre trabalhadores e empregadores, com a manutenção de todos os direitos constitucionais conferidos aos trabalhadores. Isso sem prejuízo de primar por um ambiente de maior liberdade contratual, com segurança jurídica e menor interferência do Estado nessas relações e normatizar a modalidade de contrato de trabalho intermitente no Brasil.<sup>249</sup>

---

<sup>247</sup> BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Diário Oficial da União, Brasília, 2017. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm). Acesso em: 12 mar. 2019.

<sup>248</sup> Quanto à expressão em questão, importa destacar que se entende por “Reforma Trabalhista” “um conjunto muito mais amplo de medidas que, ao contrário de buscarem aprimorar as relações de trabalho, representam verdadeiro retrocesso do ponto de vista de direitos sociais”. A respeito do tema, conferir: SEVERO, Valdete Souto; MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Manual da reforma trabalhista: Pontos e contrapontos**. Organizadores Afonso Paciléio Neto, Sarah Hakim; Prefácio Lívio Enescu. São Paulo (SP): Sensus, 2017.

<sup>249</sup> BRASIL. **Comissão Especial Destinada a Proferir Parecer ao Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, do poder executivo, que "altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1548298&filename=Tramitacao-PL+6787/2016](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1548298&filename=Tramitacao-PL+6787/2016). Acesso em: 02 dez. 2019.

Em 26 de abril de 2017, a Reforma Trabalhista foi aprovada no Plenário da Câmara com 296 (duzentos e noventa e seis) votos a favor e 177 (cento e setenta e sete) contra. Em 11 de julho do mesmo ano o texto foi aprovado no Senado por 50 (cinquenta) votos favoráveis e 26 (vinte e seis) contrários. Esse texto aprovado pelo Senado era idêntico ao que havia sido aprovado pela Câmara dos Deputados. Em 13 de julho de 2017 a Reforma Trabalhista foi sancionada pelo presidente Temer.<sup>250</sup>

Convivemos com dois tipos de trabalhadores: os que têm tudo – emprego, salário, direitos trabalhistas e previdenciários – e os que nada têm – os informais e os desempregados. A reforma, portanto, tem que almejar igualmente a dignidade daquele que não tem acesso aos direitos trabalhistas. E essa constatação apenas reforça a nossa convicção de que é necessária uma modificação da legislação trabalhista para que haja a ampliação do mercado de trabalho, ou seja, as modificações que forem aprovadas deverão ter por objetivo não apenas garantir melhores condições de trabalho para quem ocupa um emprego hoje, mas criar oportunidades para os que estão fora do mercado.<sup>251</sup>

No entanto, para Delgado e Delgado, a Reforma Trabalhista, instalada no Brasil por meio da Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, nasce por seu direcionamento claro em busca do retorno ao antigo papel do Direito do Trabalho na história como instrumento de exclusão, segregação e sedimentação da desigualdade entre as pessoas humanas e grupos sociais.<sup>252</sup> Para Zimmermann<sup>253</sup> a Reforma Trabalhista foi defendida com o propósito de ser a alavanca necessária para a retomada do crescimento econômico do Brasil, por meio da flexibilização das relações de trabalho. Para a autora é difícil extrair algo de moderno em uma reforma que deforma conceitos básicos construídos ao longo de décadas no Direito do Trabalho.

Já o Deputado Rogério Marinho enfatiza que a Lei aprovada visa promover a pacificação das relações de trabalho, a partir do fortalecimento das negociações coletivas e de

<sup>250</sup>SEVERO, Valdete Souto; MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Manual da reforma trabalhista**: Pontos e contrapontos. Organizadores Afonso Paciléo Neto, Sarah Hakim; Prefácio Lívio Enescu. São Paulo (SP): Sensus, 2017, p. 5.

A Lei 13.467/17 (A reforma da previdência) tramitou em tempo recorde, ainda mais considerando sua magnitude, e isso só foi possível porque os diretamente interessados em sua aprovação não pouparam esforços e meios, sabendo que não teriam muito tempo para completar essa obra, já que, quanto mais demorassem para aprovar a lei, mais a população poderia ter conhecimento da sua perversidade.

<sup>251</sup> MARINHO, Rogério. **Comissão Especial Destinada a Proferir Parecer ao Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, do poder executivo, que "altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1548298&filename=Tramitacao-PL+6787/2016](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1548298&filename=Tramitacao-PL+6787/2016). Acesso em: 02 dez. 2019.

<sup>252</sup>DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: com comentários a Lei nº 13.467/2017. São Paulo: LTR, 2017, p. 39.

<sup>253</sup>ZIMMERMANN, Cirlene Luiza. **A reforma trabalhista e a regulamentação do “bico”**. Biblioteca do MPT/RN. Disponível em: <<https://bibliotecaprt21.wordpress.com/2017/09/19/a-reforma-trabalhista-e-a-regulamentacao-do-bico-cirlene-luiza-zimmermann/>>. Acesso em: 24 set. 2019.

soluções extrajudiciais na composição de conflitos, prestigiando o respeito à autonomia coletiva da vontade. Por fim, também se buscou a formalização das relações de trabalho no Brasil, que hoje conta com aproximadamente 45% (quarenta e cinco por cento) da sua força de trabalho em caráter informal, alheia aos direitos conferidos pela Carta Magna e pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)<sup>254</sup>. Com efeito, é claro o escopo do novo marco legal de criar as condições para promoção e geração de novos empregos formais por meio da regulamentação de novas modalidades de contratação que permitirão adequar as necessidades de trabalhadores e empregadores à atual dinâmica das novas profissões e atividades econômicas.<sup>255</sup>

Contrariando os defensores da Reforma Trabalhista, Valdete Souto Severo e Jorge Luiz Souto Maior, referem que foi uma articulação visando reduzir investimentos na Justiça do Trabalho. A mobilização em torno da reforma era contra a Justiça Especializada, que foi denominada pelo deputado federal Ricardo Barros como a maior empresa do País, com mais de 50 (cinquenta) mil servidores, afirmando que nessa justiça, o trabalhador ganha ou não perde e que o problema era a falta de controle da demanda.<sup>256</sup>

Para Severo e Maior<sup>257</sup> que os legisladores que votaram favoráveis a aprovação da Lei nº 13.467/17, não tiveram outro objetivo senão fragilizar a classe trabalhadora, retirar direitos trabalhistas e restringir o acesso do trabalhador a Justiça do Trabalho.<sup>258</sup> As mudanças trazidas para os direitos individuais dos trabalhadores foram no sentido de ampliar o banco de horas, aumentar o trabalho temporário, estender o trabalho a tempo parcial, criar trabalho intermitente para qualquer atividade, incentivar o teletrabalho sem limitação da jornada, limitar as condenações por dano moral.

Nos direitos coletivos as mudanças foram no sentido de eliminar a ultratividade<sup>259</sup> nas normas coletivas, fixar que o acordo coletivo prevaleça sempre sobre a convenção, mas

<sup>254</sup> BRASIL. DECRETO-LEI Nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro, 1º de maio de 1943. Disponível em [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br). Acesso em 12 de Nov. 2018.

<sup>255</sup> MARINHO. *op. cit.* p. 25.

<sup>256</sup>SEVERO, Valdete Souto; MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Manual da reforma trabalhista: Pontos e contrapontos**. Organizadores Afonso Paciléo Neto, Sarah Hakim; Prefácio Lívio Enescu. São Paulo (SP): Sensus, 2017, p. 19.

<sup>257</sup> *Ibidem.* p. 5-6.

<sup>258</sup>«Nos três primeiros meses completos de vigência da reforma trabalhista, o número de novas ações abertas na Justiça caiu à metade em relação ao mesmo período de um ano atrás – de 571 mil para 295 mil. Os processos também estão mais enxutos. Pedidos de indenização por dano moral e adicional de insalubridade e periculosidade praticamente desapareceram das listas de demanda». Disponível em: <<http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,nova-lei-trabalhista-faz-desaparecer-aco-es-por-danosmorais-e-insalubridade,70002249757>> Acesso em: 30 jan. 2020.

<sup>259</sup>O Tribunal Superior do Trabalho aprovou alterações na Súmula 277, sobre repercussão de sentença normativa, convenção ou acordo coletivos nos contratos de trabalho. A Súmula passará a ter a seguinte redação: SENTENÇA NORMATIVA, CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVOS. VIGÊNCIA. REPERCUSSÃO

nem tudo pode ser flexibilizado, alguns benefícios como o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e o 13º salário não podem ser objeto de acordo, prevalecendo a Lei. Enfraquecer os sindicatos, tornando facultativa a contribuição obrigatória conforme prevê o Art. 579<sup>260</sup> da CLT, extinguindo uma das fontes de sustentação sindical.<sup>261</sup>

No tocante ao Processo de Trabalho, o objetivo da Lei nº 13.467/17 foi de restringir o acesso à Justiça do Trabalho, por meio da exigência de que os pedidos sejam certos e com valores especificados. Dificultar a criação de súmulas e outros enunciados de jurisprudência pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) e pelos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT).

As súmulas e enunciados de jurisprudência criados a partir da Reforma Trabalhista não podem restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei. A Reforma Trabalhista não é nada além do que o resultado da ação de um setor específico da sociedade, representando os interesses do grande capital, que se aproveita de uma oportunidade, originada da instabilidade política, para aumentar suas margens de lucro e fragilizar a classe trabalhadora.<sup>262</sup>

As mudanças da Reforma Trabalhista significaram uma estratégia para impulsionar e manter a exploração capitalista sobre o trabalho alheio. Severo e Maior advertem que, com o tempo, essa legislação será objeto de muita luta dos profissionais por melhores condições de trabalho.<sup>263</sup> O Direito do Trabalho como instrumento de garantias aos trabalhadores, sujeitos de direito e destinatários das normas jurídicas, visa garantir o equilíbrio na relação entre o trabalhador e o detentor dos meios de produção.<sup>264</sup>

A Lei n. 13.467/2017 busca romper com essa lógica democrática e inclusiva do Direito do Trabalho, por meio da desregulamentação ou flexibilização de suas regras imperativas incidentes sobre o contrato trabalhista. Romper com a valorização do trabalho e do emprego, do bem-estar individual e social fez prevalecer o poder econômico na principal relação de poder existente no âmbito da economia e da sociedade, a relação de emprego. Um

---

NOS CONTRATOS DE TRABALHO. I As condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa, convenção ou acordo coletivos vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos individuais de trabalho.

<sup>260</sup>“Art. 579. O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria”. O referido artigo transformou a contribuição sindical de valor obrigatório em facultativo, dependente de autorização expressa e prévia do destinatário.

<sup>261</sup>SEVERO, Valdete Souto; MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Manual da reforma trabalhista: Pontos e contrapontos**. Organizadores Afonso Paciléo Neto, Sarah Hakim; Prefácio Lívio Enescu. São Paulo (SP): Sensus, 2017, p. 8.

<sup>262</sup> Ibidem, p. 21.

<sup>263</sup> Ibidem, p. 22.

<sup>264</sup> ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito do trabalho: avesso da precarização**. Vol. 1. São Paulo: LTR, 2014, p. 25.

esvaziamento extremado do princípio constitucional da igualdade em sentido material no contexto das relações empregatícias.<sup>265</sup>

A Reforma Trabalhista trouxe uma série de alterações legislativas, uma das mais relevantes foi a criação da modalidade contrato de trabalho intermitente, o qual será objeto de estudo neste capítulo, título 3.2 (O contrato de trabalho intermitente), que é aquele prestado de forma não contínua, com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade. Segundo Carlos Henrique Bezerra Leite, esse modelo de contrato de trabalho intermitente, é uma clara tendência do entendimento dos empresários que fomentaram (e patrocinaram) a chamada Reforma Trabalhista que, por traz desse contrato, intentam transferir os riscos da sua atividade econômica para o empregado.<sup>266</sup>

Para Amauri Mascaro Nascimento e Sonia Mascaro Nascimento, a redução dos níveis de proteção ao trabalhador passou a ser admitida por uma corrente, que vê nisso uma forma de diminuir o desemprego a partir da premissa de que os empregadores estariam mais dispostos a admitir trabalhadores caso não tivessem de responder por altos encargos trabalhistas ou não encontrassem dificuldades para a descontração. Para esse fim, estimulam maior espontaneidade das forças de mercado para ajuste direto entre os seus interesses.<sup>267</sup>

O que ocorreu, foi a autorização legal para que o contrato de trabalho seja firmado sem continuidade, de modo intermitente, o que significa imprevisibilidade de ganho para os trabalhadores e, como consequência imediata, o rompimento da linha de continuidade que deve existir para atualização constante e melhoria da qualidade profissional dos trabalhadores.

Entende-se que a imprevisibilidade de ganhos provoca a descaracterização do salário, e, evidentemente, forte comprometimento da renda do trabalhador, diminuindo a participação do valor trabalho na economia do País. Isso, induz, necessariamente, a uma maior concentração de renda na realidade brasileira, que já é manchada pelo fato de ser uma das mais desiguais do mundo capitalista. Se não bastasse, a mesma estratégia atinge gravemente a própria arrecadação previdenciária e tributária no País, que tem importante fulcro na folha de pagamento salarial das instituições e empresas.<sup>268</sup>

---

<sup>265</sup>DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com comentários a Lei nº 13.467/2017**. São Paulo: LTR, 2017, p. 33.

<sup>266</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educacional. 2019, p. 480.

<sup>267</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro, NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 230.

<sup>268</sup>DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com comentários a Lei nº 13.467/2017**. São Paulo: LTR, 2017, p. 34

A Constituição Federal de 1988 dispõe, em seu artigo 7º, inciso IV, que o salário mínimo deve ser capaz de atender as necessidades vitais básicas do empregado, envolvendo moradia, alimentação, saúde, entre outros. Todavia, a partir do momento em que sua integralidade não é garantida ao empregado, pois este só receberá proporcionalmente ao período laborado, não há qualquer garantia sobre a satisfação de suas necessidades básicas, prevista constitucionalmente.

Desse modo, a inserção de um modelo econômico que agregue as diferentes pretensões de lucro (do empregador e do empregado) não pode inserir na balança uma desproporção como essas, na qual, por um lado, insere-se um modelo de trabalho (intermitente) que não dá nenhuma margem de estabilidade ou de garantia ao trabalhador. Por outro lado, intenta reduzir gradativamente a força dos únicos repositórios institucionais de garantia de direitos, a Justiça do Trabalho e os sindicatos.

Aos indivíduos, no desempenho das relações sociais, entre as quais se destacam as relações de trabalho, devem ser asseguradas condições de dignidade. A importância da dignidade humana se manifesta de forma decisiva na matriz constitucional brasileira de 1988, seja pela sua adoção como fundamento da República, conforme prescreve o art. 1.º, III, seja no compromisso estabelecido com a construção de uma ordem econômica fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, que tenha por fim assegurar a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social, nos termos do art. 170, observados os princípios da função social da propriedade, redução das desigualdades regionais e sociais e busca do pleno emprego.<sup>269</sup>

Na Ordem Constitucional, adquire relevância o valor social do trabalho e da livre iniciativa, estabelecido no art. 1.º, inciso IV, como um dos fundamentos consagrados pela República Federativa do Brasil, o que implica em afirmar que “a Constituição fixa um conteúdo para o Direito, para a sociedade e para o próprio Estado em torno do valor trabalho”.

Compondo a rede de direitos que asseguram dignidade à pessoa humana, a função social da propriedade desponta como direito fundamental estabelecido no art. 5.º, XXIII da Constituição Federal, de maneira que a ordem econômica não deve pautar-se exclusivamente no lucro, devendo exaltar a pessoa humana em sua dignidade, proporcionando ao indivíduo um trabalho digno.<sup>270</sup>

O trabalho consiste em direito social previsto no art. 6º da Constituição, que deve ser interpretado de forma sistêmica com o art. 1º, inciso III, também da Constituição, em busca da

---

<sup>269</sup> DELGADO, Gabriela Neves. Pedido de ingresso do grupo de pesquisa como amicus curae na ADI 5836. **Revista dos Estudantes de Direito da Universidade de Brasília**. nº 15. Brasília: 2018. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/redunb>. Acesso em 30 Jan. 2020, p. 344.

<sup>270</sup> *Ibidem*, p. 344.

necessária unidade constitucional. Logo, todo o cidadão tem direito a um trabalho digno ou decente, que seja instrumento de concretização de sua dignidade e cidadania.

O reconhecimento do ordenamento jurídico infraconstitucional, como parte integrante de um sistema que abrange o ordenamento jurídico internacional, vinculado a uma matriz constitucional progressista e democrática e delineado a partir de fundamentos estabelecidos no paradigma do Estado Democrático de Direito, que tem como centro a pessoa humana com sua dignidade. Isso coloca em xeque as inovações propostas pela Lei 13.467/2017, como o contrato de trabalho intermitente, pois o rebaixamento da proteção assegurada aos trabalhadores que se ativam por meio dessa modalidade contratual esvazia o conceito de trabalho digno, além de violar diversos dispositivos constitucionais e normas internacionais de proteção ao trabalho, já analisadas no capítulo 1.<sup>271</sup>

Assim, abarcados os direitos trabalhistas como direitos individuais da pessoa humana do trabalhador, juntamente com os demais direitos sociais, seriam estes abrangidos pela proteção constitucional contra quaisquer reformas, intentadas tanto pelo Poder Legislativo Reformador, quanto pelo Poder Legislativo Ordinário.

A Lei 13.467/2017 apresentou uma série de mudanças quando criou a modalidade de contrato de trabalho intermitente, que impactam na concepção de relação de emprego, contrato de trabalho, jornada de trabalho, férias do trabalhador, remuneração e salário, construído ao longo do tempo pela doutrina e pela jurisprudência.

Essa Reforma Trabalhista desconstrói o direito do trabalho como se conhece, suprime regras favoráveis ao trabalhador, valoriza a livre-autonomia da vontade, prevê a prevalência do negociado sobre o legislado para reduzir direitos trabalhistas e prioriza a imprevisibilidade do trabalho. Apresentados os principais pontos da Lei nº 13.467 de 2017, passa-se agora a análise da relação de trabalho e relação de emprego, construídos há décadas pelo Direito do Trabalho.

#### 4.1 RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO

---

<sup>271</sup> Ibidem, p. 345. “a existência de um patamar mínimo de direitos trabalhistas é condição para a viabilidade do valor da dignidade no trabalho e para a afirmação social do sujeito que labora. O trabalho digno apresenta-se “simultaneamente como direito fundamental universal (do trabalhador) e como uma obrigatoriedade ou dever fundamental universal (do tomador de serviços)”.

A vida em sociedade acarreta o desenvolvimento de diversificadas relações entre os homens; existem relações sociais que se desenvolvem sem que seus efeitos repercutam na esfera jurídica; todavia, algumas dessas relações sociais produzem efeitos no mundo jurídico, razão pela qual são denominadas relações jurídicas; dentro do universo das relações jurídicas, encontram-se as relações de trabalho e, dentro destas, situam-se as relações de trabalho subordinado ou relações de emprego.

Dessa forma, segundo Carla Tereza Martins Romar, a relação de trabalho é o vínculo jurídico genérico pelo qual uma pessoa presta serviços a outrem. A relação de emprego é uma espécie de relação de trabalho, que se baseia no nexó entre empregador e empregado, caracterizado pela prestação pessoal de serviços, de forma não eventual e subordinada, mediante o pagamento de salário. É a relação jurídica que tem como fato social original o trabalho subordinado, prestado com pessoalidade, mediante remuneração, e que tem como disciplina jurídica o trabalho humano não eventual e de normas que compõem o Direito do Trabalho. Na relação de emprego, o vínculo jurídico é estabelecido entre empregado e empregador e é regulado pelas normas jurídicas trabalhistas.<sup>272</sup>

Segundo Carlos Henrique Bezerra Leite, relação de trabalho diz respeito a toda e qualquer atividade humana em que haja prestação de trabalho, podendo a Lei fixar a competência da Justiça do Trabalho para dirimir os conflitos dela emergentes, conforme art. 114 da Constituição Federal de 1988, bem como estender alguns direitos trabalhistas próprios dos empregados aos sujeitos figurantes deste tipo de relação jurídica, tal como ocorre na hipótese do trabalhador avulso conforme art. 7º XXXIV da Constituição Federal.<sup>273</sup>

Pode-se afirmar que relação de trabalho para Mauricio Godinho Delgado tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.). Traduz, portanto, o gênero a

---

<sup>272</sup> ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho**. Coordenador Pedro Lenza. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação. 2018, p. 208.

<sup>273</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educacional. 2019, p. 245.

que se acomodam todas as formas de acordos de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual.<sup>274</sup>

Para Alice Monteiro de Barros, tanto a relação de trabalho como a relação de emprego são modalidades de relação jurídica, isto é, de situação da vida social disciplinada pelo direito, mediante a atribuição a uma pessoa (em sentido jurídico) de um direito subjetivo e a correspondente imposição a outra de um dever ou de uma sujeição. Sua estrutura é constituída de sujeitos, objeto, causa e garantia (sanção).<sup>275</sup>

Já a relação de emprego, para Carlos Henrique Bezerra Leite, refere-se a um tipo específico da atividade humana: o trabalho subordinado, prestado por um tipo especial de trabalhador, que é o empregado. Aqui, o que importa é a relação jurídica existente entre o empregado e o empregador. O termo relação de emprego também consta expressamente no art. 7º inciso I<sup>276</sup> da Constituição Federal de 1988. Daí a importância da distinção não apenas para o Direito do Trabalho, como também para o próprio direito constitucional.<sup>277</sup>

Existe relação de emprego sempre que os serviços prestados por uma pessoa física a outrem se revestirem de características específicas que os diferenciem de outras formas de prestação de serviços. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego, conforme art. 6º da CLT.

Os arts. 2º e 3º<sup>278</sup> da CLT fornecem os elementos essenciais para a caracterização da relação de emprego: pessoalidade, não eventualidade, subordinação hierárquica ou jurídica e onerosidade. Destaca-se, desde logo, que a existência da relação empregatícia exige a presença conjunta de todos os elementos essenciais. Ou seja, a ausência de pelo menos um deles descaracteriza a relação empregatícia.

Pessoalidade, o empregado é um trabalhador que presta serviços pessoalmente, isto é, não pode fazer-se substituir por terceiros, conforme art. 3º, da CLT. Portanto, na relação de

---

<sup>274</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**; obra revista e atualizada conforme a Lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18 ed. São Paulo: LTr. 2019, p. 334.

<sup>275</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr. 2016, p. 147.

<sup>276</sup> I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

<sup>277</sup> LEITE, op. cit. p. 245.

<sup>278</sup> Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

emprego o trabalho prestado tem caráter infungível, pois quem o executa deve realizá-lo pessoalmente, não podendo fazer-se substituir por outra pessoa.

O contrato de trabalho é, via de regra, *intuitu personae*<sup>279</sup> com relação ao empregado, que é sempre pessoa física. Vale dizer, que o empregado deve prestar pessoalmente o trabalho e somente em casos excepcionais, com consentimento, tácito ou expresso, do empregador tem-se admitido a substituição do prestador do trabalho. Não há, porém, pessoalidade em relação ao empregador conforme arts. 10 e 448 da CLT, que pode ser pessoa física ou jurídica ou, ainda, ente despersonalizado, como a massa falida.<sup>280</sup>

Não eventualidade, o contrato de trabalho exige uma prestação de serviço de forma habitual, constante e regular, levando-se em conta um espaço de tempo ou uma tarefa a ser cumprida. Assim, o trabalho eventual, esporádico, não tipifica uma relação empregatícia. Geralmente, o critério da não eventualidade é extraído a partir da identificação do trabalho realizado pelo trabalhador e atividade econômica desenvolvida pela empresa.

A subordinação corresponde ao polo antitético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego. Consiste, assim, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços.<sup>281</sup>

Onerosidade, a relação empregatícia é uma relação de essencial fundo econômico. Por intermédio dessa relação sóciojurídica é que o moderno sistema econômico consegue garantir a modalidade principal de conexão do trabalhador ao processo produtivo, dando origem ao largo universo de bens econômicos característicos do mercado atual. Desse modo, ao valor econômico da força de trabalho colocada à disposição do empregador deve corresponder uma contrapartida econômica em benefício do empregado, consubstanciada no conjunto salarial, isto é, o complexo de verbas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em virtude da relação empregatícia pactuada.<sup>282</sup>

Segundo Leite, o empregado tem que receber remuneração, ou seja, salário fixo, comissões ou utilidades, cujo pagamento pode ser estabelecido por dia, hora ou mês. O trabalho prestado a título gratuito, voluntário, por caridade, não é protegido pelo Direito do Trabalho. Não obstante, o fato de o salário não ser pago não desfigura a relação de emprego,

---

<sup>279</sup> O termo *intuitu personae*, é quando em um contrato é levado em consideração à pessoa que está fazendo parte. Quando há confiança entre contratante e contratado.

<sup>280</sup> DELGADO, op. cit. p. 335.

<sup>281</sup> DELGADO, op. cit. p. 350. “A subordinação que deriva do contrato de trabalho é de caráter jurídico, ainda que tendo por suporte e fundamento originário a assimetria social característica da contemporânea sociedade capitalista. A subordinação jurídica é o polo reflexo e combinado do poder de direção empresarial, também de matriz jurídica”.

<sup>282</sup> *Ibidem*, p. 351.

pois pode caracterizar mora salarial do empregador.<sup>283</sup> Então, empregado é um trabalhador subordinado que, de forma não eventual e mediante remuneração, coloca pessoalmente a sua força de trabalho à disposição de uma outra pessoa física ou jurídica, em decorrência de um contrato de trabalho.

A relação de emprego trata-se de relação contratual que tem por objeto uma obrigação de fazer, prestada por uma pessoa humana com não eventualidade, onerosamente, de modo subordinado e em caráter de pessoalidade no que tange ao prestador de trabalho. Aqui reside à diferença específica da relação contratual empregatícia perante as demais relações jurídicas contratuais correlatas: não exatamente em seu objeto (prestação de trabalho), mas precisamente no modo de como é efetuada essa prestação, em estado de subordinação e com pessoalidade, não eventualidade e onerosidade.

O contrato de trabalho é, desse modo, um contrato bilateral, sinalagmático<sup>284</sup> e oneroso, por envolver um conjunto diferenciado de prestações e contraprestações recíprocas entre as partes, economicamente mensuráveis. Considerando-se a natureza contratual da relação de emprego e analisando que o contrato de trabalho é sinalagmático, resta evidente que os seus sujeitos, empregado e empregador estão ligados entre si por vínculo obrigacional recíproco e equivalente. Ao direito de um dos sujeitos corresponde a obrigação do outro, são credores e devedores entre si, ao mesmo tempo. O empregado é devedor do trabalho e credor do salário; o empregador, ao contrário, é devedor do salário e credor do trabalho.<sup>285</sup>

A relação empregatícia e a figura do empregado surgem como resultado da combinação, dos cinco elementos fático-jurídicos já examinados. Há, porém, outras relações de trabalho criadas na dinâmica social, muito próximas, do ponto de vista jurídico e social, a relação empregatícia, mas que não se confundem. É o que ocorre com o estágio, desde que regularmente celebrado e praticado.

Outra relação jurídica que parece concorrer, do ponto de vista jurídico, com a relação de emprego, embora essa concorrência seja mais aparente do que verdadeira. Trata-se das situações envolvendo a trabalhadores prestadores de serviço de cooperativas de mão de obra ou cooperativas de trabalho, segundo a terminologia seguida pela Lei n. 12.690, de 20 de julho 2012.

---

<sup>283</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educacional. 2019, p. 250.

<sup>284</sup> A ideia de contrato sinalagmático diz respeito a contrato bilateral, que é uma convenção que gera obrigações recíprocas para os que assinam o acordo. Deste modo, o sinalagmático é um contrato que se diferencia do unilateral (que implica obrigações para uma única parte).

<sup>285</sup> ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho**. Coordenador Pedro Lenza. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação. 2018, p. 190.

Há diversas outras relações sociojurídicas que se diferenciam da relação de emprego em vista da falta de um ou alguns dos elementos fático-jurídicos componentes do tipo legal especificado no caput dos arts. 2º e 3º da CLT. É o que acontece, com as relações trabalhistas autônomas, eventuais e avulsas, sem se falar em outros vínculos regulado pela CLT (representante comercial ou agente, motorista carreteiro proprietário de seu próprio veículo, motorista de táxi, etc.).

O estagiário, embora não se trate de excludente com as mesmas características e força da hipótese da relação de emprego. É que não obstante o estagiário possa reunir, concretamente, todos os cinco pressupostos da relação empregatícia (caso o estágio seja remunerado), a relação jurídica que o prende ao tomador de serviços não é, legalmente, considerada empregatícia, em virtude dos objetivos educacionais do pacto instituído. Esse vínculo sociojurídico foi pensado e regulado para favorecer o aperfeiçoamento e complementação da formação acadêmico-profissional do estudante.<sup>286</sup>

A Lei nº 11.788<sup>287</sup> de 25 de setembro de 2008 em seu art. 1º caput, definiu estágio como “ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos”.

A Lei do estágio acrescentou ainda, em seu parágrafo 1º, que o estágio faz parte do projeto pedagógico do curso, além de integrar o itinerário formativo do educando. E em seu parágrafo 2º que o estágio visa ao aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho.

Já os trabalhadores cooperativados são verdadeiros trabalhadores autônomos, uma vez que entre eles e a cooperativa ou seus tomadores de serviços não se forma a relação jurídica de emprego, como se extrai do art. 442, parágrafo único da CLT. Conforme

---

<sup>286</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**; obra revista e atualizada conforme a Lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18 ed. São Paulo: LTr. 2019, p. 350. “O estágio, portanto, tem de ser correto, harmônico ao objetivo educacional que presidiu sua criação pelo Direito: sendo incorreto, irregular, trata-se de simples relação empregatícia dissimulada”.

<sup>287</sup> BRASIL. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, **Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT**. Aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm). Acesso em: 30 dez. 2019.

Delgado<sup>288</sup>, o trabalhador filiado à cooperativa deve ter, concomitantemente, dupla qualidade ou condição, a de cooperado e de cliente da cooperativa.

O trabalhador cooperado é aquele que presta serviços a tomador por intermédio da cooperativa da qual é sócio, ostentando característica de trabalhador autônomo, uma vez que, precipuamente, uniu-se aos demais trabalhadores na tentativa de colocação no mercado de trabalho. O seu ofício em relação à cooperativa e aos tomadores deve se dar de forma espontânea, eventual e sem subordinação, sob pena de descaracterização do cooperativismo e a formação do vínculo jurídico de emprego.<sup>289</sup>

Lei 12.690<sup>290</sup> de 19 de julho de 2012 dispõe sobre a organização e funcionamento das cooperativas de trabalho e em seu art. 2º, prevê que cooperativado é aquele que exerce suas atividades laborativas com autonomia e autogestão. Exemplo clássico do cooperativismo ocorre entre os taxistas e sua associação, os quais se reúnem em cooperativa para que ela faça a intermediação com os clientes e o taxista, otimizando o trabalho, distribuindo-o. A Lei proíbe as cooperativas de terceirizar mão de obra subordinada ou de fraudar o vínculo de emprego.

O trabalhador autônomo tem previsão no art. 442-B da CLT “a contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação”. Trabalho autônomo é aquele exercido por trabalhador que exerce sua atividade profissional sem vínculo empregatício, por conta própria e com assunção de seus próprios riscos. A prestação de serviços é de forma eventual e não habitual. Ela desenvolve sua atividade com organização própria, iniciativa e discricionariedade, além da escolha do lugar, do modo, do tempo e de forma de execução.

O conceito de trabalhador autônomo também está previsto na Lei nº 8.212<sup>291</sup> de 24 de julho de 1991, artigo 12, v, h: “a pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não”. O empregado e o trabalhador

---

<sup>288</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. op. cit. p. 351.

<sup>289</sup> ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho**. Coordenador Pedro Lenza. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação. 2018, p. 220.

<sup>290</sup> BRASIL. Lei nº 12.690, de 19 de julho de 2012. Dispõe sobre a organização e o funcionamento das Cooperativas de Trabalho, institui o Programa Nacional de Fomento às Cooperativas de Trabalho – PRONACOOP, e revoga o parágrafo único do art. 442 da Consolidação das leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/2012/Lei/L12690.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/L12690.htm). Acesso em: 02 fev. 2020.

<sup>291</sup> BRASIL, Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18212cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18212cons.htm). Acesso em: 06 dez. 2019.

autônomo têm muitas características em comum, especialmente o fato de prestarem seus serviços com continuidade ao tomador de serviços.

Para detectar a diferença entre um e outro, um elemento será de fundamental importância: a subordinação. Enquanto o empregado está sob ordens do empregador, colocando-se ao alcance do poder de mando do empregador, o autônomo, como o próprio nome indica, trabalha por conta própria, com autonomia. O empregado trabalha com alteridade (para outro); o autônomo trabalha para si mesmo.

Um bom exemplo de trabalho autônomo é o motorista de aplicativo. Os Tribunais Trabalhistas do Brasil não estão reconhecendo o vínculo de emprego desses trabalhadores e consideram o motorista de aplicativo (Uber entre outros) como um trabalhador autônomo. Um exemplo de decisão nesse sentido é de acórdão da 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, processo 10015742501650. Para os magistrados, o fato de o motorista de aplicativo não ser obrigado a cumprir jornada mínima, poder recusar viagens sem sofrer penalidades, poder cadastrar outra pessoa para dirigir seu veículo, entre outros itens, logo ele é considerado trabalhador autônomo.

Já o trabalhador eventual é aquele trabalhador subordinado atípico, que presta serviços em caráter transitório, acidental, isto é, não há exigência permanente dos seus serviços pelo tomador. Os serviços por ele prestados não são essenciais ou complementares aos fins da empresa.

Segundo Delgado, eventual trata-se do trabalhador que presta serviços ao tomador, subordinadamente e onerosamente; em regra, também com pessoalidade. De fato, usualmente, a subordinação e seu assimétrico referencial, poder de direção, estão insertos na relação de trabalho eventual: esse trabalhador despontaria, assim, como um subordinado de curta duração. Registre-se, porém, ser viável, do ponto de vista teórico e prático, trabalho eventual prestado também com autonomia.<sup>292</sup>

Trabalhador avulso é aquele trabalhador subordinado atípico que, de forma descontínua, presta serviço essencial e complementar à atividade da empresa, mas sem inserir-se na sua organização. Para Delgado, o trabalhador avulso corresponde à modalidade de trabalhador eventual, que oferta sua força de trabalho por curtos períodos de tempo entrecortados, a distintos tomadores, sem se fixar especificamente a qualquer deles.<sup>293</sup>

---

<sup>292</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**; obra revista e atualizada conforme a Lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18 ed. São Paulo: LTr. 2019. p. 404.

<sup>293</sup> *Ibidem*, p. 406.

Conforme Carlos Henrique Bezerra Leite, o avulso, à luz do direito positivo brasileiro, é um trabalhador – rural ou urbano – subordinado, cuja prestação do serviço é obrigatoriamente intercedida pelo sindicato de sua categoria profissional, seja ele associado ou não, sendo que o preço do seu trabalho, por força da nova ordem constitucional, deve corresponder à totalidade das percepções econômicas do empregado comum, tais como férias, 13º salário, aviso prévio, FGTS etc., acrescida das vantagens instituídas pelas normas coletivas destinadas à categoria.<sup>294</sup>

Importante ressaltar que o trabalho voluntário é uma atividade não remunerada, prestada por pessoa física à entidade pública de qualquer natureza, ou a instituição privada de fins não lucrativos, que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social, inclusive mutualidade.

Trabalho voluntário, regulamentado pela Lei nº 9.608<sup>295</sup>, de 18 de fevereiro de 1998, é aquele prestado com ânimo e causa benevolente. O trabalho prestado de forma gratuita ou voluntária caracteriza uma relação de trabalho, mas não uma relação de emprego.

Logo, foi possível verificar que existem diversas formas de trabalho, sendo certo que somente uma dessas formas compõe o objeto do Direito do Trabalho e é por ele regulada. Trata-se da relação de trabalho subordinado, que tem características específicas que se diferenciam das demais formas de trabalho. Portanto, o objeto do Direito do Trabalho é a relação de trabalho subordinado, também denominada relação de emprego. Os sujeitos dessa relação são o empregado e o empregador, que se relacionam não só no âmbito individual, como também de forma coletiva, por intermédio de grupos organizados (categorias) e dos seus órgãos de representação (sindicatos).

#### **4.1.1 O Empregado**

As Leis trabalhistas visam, em grande parte, proteger uma das partes da relação de emprego. Protege-se, obviamente, a parte mais fraca, que é o empregado. Assim, estudar quem ele é, a que a Lei refere sobre ele e quais são os tipos de empregado é de grande importância.

---

<sup>294</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educacional. 2019, p. 284.

<sup>295</sup> BRASIL, Lei nº 9.608 de 18 de fevereiro de 1998. Dispõe sobre o serviço voluntário e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19608.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19608.htm). Acesso em 27 jan. 2020.

O conceito legal de empregado está expresso no art. 3º da CLT “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Segundo Romar, a definição de empregado deve ser completada por mais um requisito expresso no art. 2º da CLT, qual seja, a prestação pessoal de serviços.

Dessa maneira, empregado é toda pessoa natural que contrate, tácita ou expressamente, a prestação de seus serviços a um tomador, a este efetuados com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação. Conforme Delgado, a noção de contrato é importante, uma vez que acentua a dimensão do *animus contrahendi*<sup>296</sup> que subjaz à relação jurídica formada. Essa intenção de se vincular empregaticamente, como visto (*animus contrahendi*), é que confere (ou não), do ponto de vista subjetivo, onerosidade empregatícia ao vínculo instituído entre as partes.<sup>297</sup>

No entanto, à medida que esse contrato pode ser tácito (caput dos artigos 442 e 443 da CLT), a simples prestação de serviços, sem qualquer formalização, não é óbice a que se considere pactuado um vínculo empregatício entre tomador e prestador de trabalho, desde que presentes os elementos fático-jurídicos da relação de emprego.

O que distingue a relação de emprego, o contrato de emprego, o empregado, de outras figuras sociojurídicas próximas, é o modo de concretização dessa obrigação de fazer. A prestação laborativa há de se realizar pela pessoa física, pessoal ou subordinadamente, com não eventualidade e sob intuito oneroso.

O empregado não se distingue de outros trabalhadores em virtude do conteúdo da prestação realizada (tipo de trabalho) consubstancia em geral. Dado relativamente irrelevante à configuração do vínculo de emprego, uma vez que, em princípio, qualquer obrigação de fazer, física e juridicamente possível, pode emergir como objeto de um contrato de emprego.<sup>298</sup>

O contrato de aprendizagem é um contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos. Isso inscrito em programa de aprendizagem, ou formação técnico-profissional metódica compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e ao aprendiz, a execução, com zelo e diligência, das tarefas necessárias a sua formação profissional, conforme art. 428 e § 1º da CLT.

---

<sup>296</sup> A expressão significa intenção de contratar, houve vontade de ser empregado.

<sup>297</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educacional. 2019, p. 420.

<sup>298</sup> DELGADO, op. cit. p. 419.

A aprendizagem pode ser definida como o sistema em virtude do qual o empregador se obriga, por contrato, a empregar um jovem trabalhador e a lhe ensinar ou a fazer que se lhe ensine metodicamente um ofício, durante período previamente fixado, no transcurso do qual o aprendiz se obriga a trabalhar a serviço do dito empregador.

Salienta-se que a duração máxima do contrato de aprendizagem é de dois anos, salvo na hipótese de o aprendiz ser pessoa com deficiência, a quem não se aplica, igualmente, o limite máximo da idade de 24 (vinte e quatro) anos. Além disso, a comprovação da escolaridade de aprendiz com deficiência mental deve considerar, sobretudo, as habilidades e competências relacionadas à profissionalização.

Empregados domésticos, a Lei Complementar nº 150<sup>299</sup> de 1º de junho de 2015, em seu art. 1º prevê que: “ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana”. O empregador doméstico somente pode ser pessoa física e não pode utilizar o trabalho do doméstico com objetivo de lucro, sob pena de caracterizá-lo como empregado em geral.

A inexistência de finalidade lucrativa no trabalho deve ser considerada em relação ao tomador dos serviços (trabalhador doméstico), mas não significa que em relação ao empregado não haja um evidente conteúdo econômico, o que é caracterizado pela onerosidade. Os serviços prestados pelo empregado doméstico não podem se constituir em fator de produção para aquele que deles se aproveita (pessoa ou família). Mas o empregado doméstico tem o direito de receber o salário como contraprestação pecuniária pelos serviços prestados ao empregador.<sup>300</sup>

A Lei do empregado doméstico prevê dentre outras situações que a duração normal do trabalho doméstico não excederá 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, e que remuneração da hora extraordinária será, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) superior ao valor da hora normal. Para a jornada de 8 (oito) horas diárias, o intervalo para repouso ou alimentação deve ser de, no mínimo, 1 (uma) hora e, no máximo, 2 (duas) horas.

---

<sup>299</sup>BRASIL. Lei Complementar nº 150, de 1º de Junho de 2015. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis nº 8.212, de 24 de julho de 1991, nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e nº 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei nº 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp150.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm). Acesso em 09 de dez. 2019.

<sup>300</sup>ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho**. Coordenador Pedro Lenza. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação. 2018, p. 218. “São empregados domésticos a arrumadeira, a cozinheira, o motorista, o jardineiro etc., desde que o trabalho seja realizado no âmbito residencial do empregador e que este não utilize os serviços do empregado com finalidade de obtenção de lucro. Na hipótese de a casa ser utilizada como pensão, a cozinheira não será doméstica, mas, sim, empregada com todos os direitos da CLT”.

Mediante acordo por escrito entre empregado e empregador, o limite mínimo de 1 (uma) hora pode ser reduzido para 30 (trinta) minutos.

A Lei Complementar 150 de 1º de junho de 2015 regulou de forma minuciosa e específica a duração do trabalho nos contratos domésticos, tratando da jornada dos intervalos intrajornadas e interjornadas e também do trabalho noturno. Regulou o dia de descanso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos, e o descanso em feriados. Regulou ainda o instituto das férias anuais remuneradas.

Empregado rural é toda pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços de natureza não eventual a empregador rural, sob dependência deste e mediante salário. O trabalho rural está regulado pela Lei nº 5.889/73<sup>301</sup>, regulamentado pelo Decreto nº 73.626/74<sup>302</sup> e no artigo 7º da Constituição Federal de 1988. Ao trabalhador rural é assegurado o salário mínimo, devendo-se observar o piso salarial da categoria a que pertencer o empregado.

O art. 7º, b, da CLT excluiu expressamente a aplicação das normas trabalhistas nela previstas ao trabalhador rural, “assim considerados aqueles que, exercendo funções diretamente ligadas à agricultura e à pecuária, não sejam empregados em atividades que, pelos métodos de execução dos respectivos trabalhos ou pela finalidade de suas operações, se classifiquem como industriais ou comerciais”.

Com relação ao empregado rural estão presentes as características da relação de emprego, ou seja, o trabalho é desenvolvido por pessoa física, com pessoalidade, com continuidade, com subordinação e mediante remuneração. No entanto, existem requisitos específicos que necessariamente devem estar presentes para que se possa caracterizar a relação de emprego rural, que o trabalho seja desenvolvido para empregador rural; que o trabalho seja desenvolvido em propriedade rural ou prédio rústico.

Assim, foi importante fazer o estudo do empregado, que é aquela pessoa contratada para prestar serviços para um empregador, numa carga horária definida, mediante salário (diferentemente do que ocorre no contrato intermitente). O serviço necessariamente deve ser subordinado, qual seja, o empregado não tem autonomia para escolher a maneira como realizará o trabalho, estando sujeito às determinações do empregador.

---

<sup>301</sup> BRASIL. Lei nº 5.889, de 08 de junho de 1973. **Que estatui normas reguladoras do trabalho rural.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L5889.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L5889.htm). Acesso em: 18 out. 2019.

<sup>302</sup> BRASIL. Decreto nº 73.626 de 12 de fevereiro de 1974. **Aprova regulamento da Lei nº 5.889, de 08 de junho de 1973.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1970-1979/D73626.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/D73626.htm). Acesso em: 29 de out. 2019.

#### 4.1.2 O Empregador

Sem o empregador não haveria relação de emprego. Só existe empregado porque existe alguém que o contrata e o remunera. Entender o papel do empregador tem imensa utilidade, ainda mais quando pensamos nos avanços do capitalismo, nas sofisticadas formas de organização das empresas e na circulação de riqueza que o trabalho assalariado gera.

Pode-se dizer que empregador se define como a pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado que contrata a uma pessoa física a prestação de seus serviços, efetuados com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e sob sua subordinação. No art. 2º, caput, da CLT consta a previsão de que empregador é a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços. Completa o § 1º do mesmo artigo que se equiparam ao empregador, para efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência e as associações.

O legislador considerou também como empregador os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregado. Portanto, ter finalidade lucrativa não é elemento fático-jurídico necessário para caracterizar o empregador. Na verdade, são empregadores (e não são apenas equiparados a empregador) todo e qualquer ente sem fim lucrativo, desde que utilize a força de trabalho de empregados. Se um profissional liberal ou uma entidade beneficente contratarem empregados, não serão equiparados a empregador, mas serão verdadeiros empregadores.<sup>303</sup>

Ao ser contratado, o empregado transfere para o empregador o poder de direção sobre seu trabalho, passando a ser a ele subordinado. Assim, estrutura-se a relação jurídica objeto do Direito do Trabalho, de um lado, o poder de direção reconhecido pela ordem jurídica ao empregador e exercido como contrapartida aos riscos da atividade econômica inerentes à própria atividade empresarial. Para Nascimento e Nascimento, sendo o empregado um trabalhador subordinado, o empregador tem direitos não sobre a sua pessoa, mas sobre o modo como a sua atividade é exercida.

O poder de direção manifesta-se mediante três principais formas: o poder de organização, o poder de controle sobre o trabalho e o poder disciplinar sobre o empregado. O poder de organização da atividade do empregado, combinando-a em função dos demais

---

<sup>303</sup> ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho**. Coordenador Pedro Lenza. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação. 2018, p. 238.

fatores da produção, tendo em vista os fins objetivados pela empresa, pertence ao empregador, uma vez que é da própria natureza da empresa a coordenação desses fatores.

O poder de controle é aquele pelo qual o empregador verifica o exato cumprimento pelo empregado das determinações relativas à prestação do trabalho. A atividade do empregado, sendo subordinada ao poder de direção do empregador, não é exercida da forma ou do modo pretendido pelo empregado, mas, sim, da maneira como foi determinada pelo empregador. Já o poder disciplinar é o direito do empregador de exercer a sua autoridade sobre o trabalho de outro, de dirigir a sua atividade, de dar-lhe ordens de serviço e de impor sanções disciplinares.

Configurada a relação de emprego e, conseqüentemente, a existência de um empregador, a ordem justralhista determina a ocorrência de alguns efeitos jurídicos universais sobre essa figura do empregador. Não são, contudo, elementos constitutivos, mas efeitos jurídicos decorrentes de sua existência. Como se trata de efeitos jurídicos universais isto é, presentes em praticamente todas as situações sociojurídicas pertinentes à existência do empregador. São dois esses efeitos da figura do empregador: de um lado, a sua despersonalização, para fins justralhistas; de outro lado, sua assunção dos riscos do empreendimento e do próprio trabalho contratado.<sup>304</sup>

Assunção pelo empregador dos riscos da atividade econômica decorre do disposto no art. 2º, caput, da CLT e “consiste na circunstância de impor a ordem justralhista à exclusiva responsabilidade do empregador, em contraponto aos interesses empregatícios oriundos do contrato pactuado, os ônus decorrentes de sua atividade empresarial ou até mesmo do contrato empregatício celebrado”.<sup>305</sup> Despersonalização do empregador é o elemento que permite que haja a modificação do sujeito passivo da relação de emprego, sem prejuízo da manutenção do contrato de trabalho e dos direitos do empregado.

Vê-se, pois que a norma celetista preferiu igualar a empresa a um bem e a relação de emprego a uma obrigação dela decorrente, similar as obrigações *propter rem*<sup>306</sup> ou de ônus reais, o que resulta concluir que o contrato deve encontrar-se atrelado em razão da coisa e não do seu titular. Assim, objetivou o legislador manter incólume o contrato de emprego, ainda que haja qualquer tipo de alteração, seja na estrutura jurídica do empreendimento, seja no seu

---

<sup>304</sup> DELGADO. op. cit. p. 495.

<sup>305</sup> Ibidem, p. 496.

<sup>306</sup> É uma obrigação real, que decorre da relação entre o devedor e a coisa. Difere das obrigações comuns especialmente pelos modos de transmissão. *Propter rem* significa “por causa da coisa”. Assim, se o direito de que se origina é transmitido, a obrigação o segue, seja qual for o título translativo. A transmissão é automática, independente da intenção específica do transmitente, e o adquirente do direito real não pode recusar-se a assumi-la.

corpo societário etc. ou até mesmo em casos de tentativa de fraude, a fim de burlar direitos trabalhistas, é o que se observa dos art. 10, 448 e 448-A, todos da CLT. Dessa forma, se a empresa for transferida para outro empresário, a relação de emprego mantém-se inalterada.<sup>307</sup>

Empresa é o complexo de bens materiais e imateriais e relações jurídicas que se reúnem como um todo unitário, em função de dinâmica e finalidade econômicas fixadas por seus titulares. É a organização dos fatores de produção (bens, relações, direitos e obrigações) a serviço de um fim econômico previamente definido.<sup>308</sup> Para Carla Tereza Martins Romar a empresa é a unidade econômica, enquanto o estabelecimento é a unidade técnica de produção.<sup>309</sup>

Como ensina Delgado, estabelecimento é uma unidade particularizada da empresa, composta também de um complexo de bens e relações jurídicas, que se reúnem como um todo unitário em função das necessidades empresariais. É instrumento da atividade da empresa. O estabelecimento<sup>310</sup> é a organização produtora que constitui um capital.<sup>311</sup>

Sucessão de empregadores é regulada pelos arts. 10, 448 e 448-A da CLT, consiste no instituto justrabalhista em virtude do qual se opera, no contexto da transferência de titularidade de empresa ou estabelecimento, uma completa transmissão de créditos e assunção de dívidas trabalhistas entre alienante e adquirente envolvidos.

O termo sucessão, em sua concepção mais ampla, refere-se às hipóteses em que ocorre a alteração da titularidade do direito ou da obrigação em razão da modificação do sujeito. Tratando-se de obrigações e direitos previstos em um contrato, é possível afirmar-se que a sucessão refere-se a uma alteração subjetiva na relação jurídica contratual.<sup>312</sup>

Na sucessão trabalhista, o objetivo da ordem jurídica é assegurar a intangibilidade dos contratos de trabalho existentes no conjunto da organização empresarial em alteração ou transferência, ou mesmo na parcela transferida dessa organização. Ou seja, assegurar que a alteração no contexto intra ou interempresarial não possa afetar os contratos de trabalho da empresa, estabelecimento e titulares envolvidos.<sup>313</sup>

---

<sup>307</sup> Ibidem, p. 497.

<sup>308</sup> DELGADO. op. cit. p. 499.

<sup>309</sup> ROMAR. op. cit. p. 239.

<sup>310</sup> Segundo o Código Civil Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Art. 1.142. Considera-se estabelecimento todo complexo de bens organizado, para exercício da empresa, por empresário, ou por sociedade empresária. Art. 966. Considera-se empresário quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços. Parágrafo único. Não se considera empresário quem exerce profissão intelectual, de natureza científica, literária ou artística, ainda com o concurso de auxiliares ou colaboradores, salvo se o exercício da profissão constituir elemento de empresa.

<sup>311</sup> DELGADO, op. cit. p. 239.

<sup>312</sup> Ibidem. p. 253.

<sup>313</sup> DELGADO. op. cit. p. 524.

O Direito do Trabalho, com o intuito de evitar manobras fraudulentas contra o trabalhador, buscou conceder garantias aos empregados que oferecerem sua força laborativa a estabelecimento coligado a um grupo de empresas. Daí a regra contida no art. 2º, § 2º, da CLT. A união de pessoas forma um grupo.

Configura-se grupo econômico, para fins trabalhistas, sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ainda que guardem cada uma sua autonomia. Dessa maneira, caso caracterizem o grupo econômico, serão solidariamente responsáveis pelas obrigações decorrentes da relação de emprego, a empresa principal e cada uma das subordinadas.<sup>314</sup>

O consórcio de empregadores existe quando duas ou mais pessoas físicas se reúnem e celebram acordo no sentido de compartilhar a mão de obra do mesmo empregado. Consoante Delgado, esse consórcio cria, por sua própria natureza, solidariedade dual com respeito a seus empregadores integrantes: não apenas a responsabilidade solidária passiva pelas obrigações trabalhistas relativas a seus empregados, mas também, sem dúvida, solidariedade ativa com respeito às prerrogativas empresariais perante tais empregado.<sup>315</sup>

É figura jurídica recente no Direito brasileiro o consórcio de empregadores, elaborada em torno de meados da década de 1990, a partir de iniciativa da própria sociedade civil, originalmente no campo, “envolvendo ao longo de vários anos trabalhadores rurais, empregadores rurais e o Estado (Ministério Público do Trabalho, Fiscalização do Trabalho e INSS).<sup>316</sup> O instituto ganhou regulamentação por meio da Lei n. 10.256 de 09 de julho de 2001, que alterou a Lei n. 8.212 de 24 de julho de 1991, acrescentando-lhe o art. 25-A<sup>317</sup>.

Como se pode ver, quer seja empregado ou empregador, existem várias obrigações legais que ambos devem cumprir. A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) garante uma relação equilibrada entre ambas as partes. E o Contrato de Trabalho é um instrumento fundamental para que os deveres, obrigações e demais detalhes das tarefas a serem desenvolvidas sejam tratadas de forma clara e precisa.

---

<sup>314</sup> ROMAR. op. cit. “Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração de interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes”.

<sup>315</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**; obra revista e atualizada conforme a Lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18 ed. São Paulo: LTr. 2019. p. 538.

<sup>316</sup> Ibidem, p. 538.

<sup>317</sup> Equipara-se ao empregador rural pessoa física o consórcio simplificado de produtores rurais, formado pela união de produtores rurais pessoas físicas, que outorgar a um deles poderes para contratar, gerir e demitir trabalhadores para prestação de serviços, exclusivamente, aos seus integrantes, mediante documento registrado em cartório de títulos e documentos.

### 4.1.3 Contrato de trabalho

Os contratos de trabalho são instrumentos indispensáveis nas relações de trabalho, isto porque, são eles os responsáveis por todas as disposições que regem a relação empregatícia. Da mesma forma, são úteis para manter a segurança jurídica frente aos direitos trabalhistas, bem como orienta empregador e empregado quanto aos seus direitos e encargos trabalhistas.

O art. 442 da CLT define contrato de trabalho como “o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”. Segundo Romar, o contrato de trabalho é o acordo de vontades, manifestado de forma expressa (verbalmente ou por escrito) ou de forma tácita, por meio do qual uma pessoa física (empregado) se compromete a prestar pessoalmente e de forma subordinada serviços contínuos a uma outra pessoa física, a uma pessoa jurídica ou a um ente sem personalidade jurídica (empregador), mediante remuneração.<sup>318</sup>

Ainda para Delgado, o contrato empregatício também pode ser definido como o acordo de vontades, tácito ou expresso, pelo qual uma pessoa física coloca seus serviços à disposição de outrem, a serem prestados com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação ao tomador. A definição, portanto, constrói-se a partir dos elementos fático-jurídicos componentes da relação empregatícia, deflagrada pelo ajuste tácito ou expresso entre as partes.<sup>319</sup>

Para Pretti, o contrato de trabalho é um negócio jurídico de direito privado expresso ou tácito, pelo qual uma pessoa física (empregado) presta serviços continuados e subordinados a outra pessoa física ou jurídica (empregador) percebendo para tanto salário. O contrato de trabalho é um negócio jurídico bilateral, oneroso, comutativo de trato sucessivo, já que não se completa com um único ato, e que se estabelece entre empregador e empregado, relativo às condições de trabalho.<sup>320</sup>

---

<sup>318</sup> ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho**. Coordenador Pedro Lenza. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação. 2018, p. 277.

<sup>319</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**; obra revista e atualizada conforme a Lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18 ed. São Paulo: LTr. 2019. p. 613.

<sup>320</sup> PRETTI, Gleibe. **Trabalhador intermitente na prática** – conforme a reforma trabalhista. São Paulo: LTr, 2018, p. 28. O que caracteriza o contrato de trabalho, ou seja, o que é capaz de diferenciar este contrato dos demais é a dependência ou subordinação do empregado ao empregador (subordinação técnica, social, econômica e jurídica). A subordinação jurídica é a que predomina na doutrina, uma vez que o empregado cumpre as ordens do empregador. Isso ocorre em razão da relação contratual laboral.

Na caracterização do contrato de trabalho, pode-se indicar um significativo grupo de elementos relevantes. Trata-se de um pacto de Direito Privado, em primeiro lugar. É contrato sinalagmático, além de consensual, e celebra-se *intuitu personae* quanto ao empregado. É ele, ainda, pacto de trato sucessivo e de atividade. Finalmente, é contrato oneroso, dotado também de alteridade e pode, além disso, ser acompanhado de outros contratos acessórios.

Para Carla Teresa Martins Romar, é um contrato de Direito Privado, não obstante o fato de o Direito do Trabalho se caracterizar pela predominância de normas imperativas e indisponíveis, o contrato de trabalho insere-se no âmbito do Direito Privado. É um contrato consensual, o contrato de trabalho pode ser ajustado livremente pelas partes contratantes, com necessidade da observância de formalidades imperativas, no entanto o consentimento é suficiente para atribuir validade ao contrato.<sup>321</sup> Nasce da manifestação da vontade livre das partes e, como regra, não depende de forma prevista em Lei, podendo ser celebrado verbalmente, por escrito ou até tacitamente.

É um contrato sinalagmático, trata-se de pacto de natureza bilateral que gera obrigações recíprocas às partes contratantes e resulta um equilíbrio formal entre as prestações ajustadas. O sinalagma deve ser aferido levando-se em consideração o conjunto do contrato de trabalho, e não apenas o contraponto de obrigações específicas. Isso porque nos períodos de interrupção contratual, como, por exemplo, no período de férias, a obrigação do trabalho não é exigida, permanecendo, porém, a obrigação de pagamento do salário.<sup>322</sup>

É um contrato celebrado *intuitu personae*, esse contrato de trabalho gera uma obrigação pessoal em relação a um de seus sujeitos, o empregado. A obrigação de prestar serviços é infungível. Tal característica está ligada à fidúcia que decorre do contrato de trabalho e que permite que o empregador exija a prestação de serviços daquele que contratou como empregado. A pessoa do empregado é crucial e determinante para a celebração do contrato de trabalho. A escolha do empregado é feita *intuitu personae* e se funde em uma série de fatores que o distinguem de outros candidatos e influenciam decisivamente na sua contratação.<sup>323</sup>

É um contrato comutativo já que na celebração do contrato de trabalho é dado conhecimento prévio às partes das vantagens que receberão por conta do adimplemento do contrato, o empregado sabe quanto receberá pelos serviços prestados e o empregador sabe quais atividades laborais poderá exigir do empregado.

---

<sup>321</sup> ROMAR. Op. cit. p. 278.

<sup>322</sup> Ibidem, p. 278.

<sup>323</sup> ROMAR, op. cit. p. 279.

É um contrato de trato sucessivo, esse contrato de trabalho vincula as partes contratantes ao cumprimento de obrigações de débito permanente, que se sucedem continuamente no tempo, cumprindo-se e vencendo-se seguidamente. O contrato de trabalho não se esgota com o cumprimento da obrigação, que, depois de cumprida, renasce. Tal dinâmica perdura enquanto vigorar o contrato.

É um contrato oneroso, pois as obrigações assumidas em decorrência do contrato de trabalho são, para ambas as partes, economicamente mensuráveis. Do contrato decorrem perdas e vantagens econômicas tanto para o empregado como para o empregador. Para Romar, importante ressaltar que “a ausência da onerosidade só descaracteriza o contrato de emprego quando o trabalhador voluntariamente dela se despoja, trabalha gratuitamente, do contrário, o que existe é mora salarial do empregador”.<sup>324</sup>

É um contrato complexo, sendo uma das características do contrato de trabalho é a possibilidade de que sejam celebrados contratos acessórios a ele, como, por exemplo, um contrato de locação, um contrato de mandato, um contrato de comodato etc. Tais contratos auxiliares dependem do contrato principal, o que significa dizer que seguem a sorte dele, extinto o contrato de trabalho, extingue-se os contratos acessórios.<sup>325</sup>

A prova do contrato de trabalho pode ser feita por meio das anotações que devem obrigatoriamente ser feitas na CTPS, conforme art. 29 da CLT e no Livro de Registro de Empregados conforme art. 40 da CLT. Tais anotações, no entanto, possuem presunção *juris tantum*, segundo súmula 12<sup>326</sup> do TST, ou seja, podem ser elididas por outros meios de prova em sentido contrário.

O contrato poderá ser por prazo determinado ou indeterminado, fato que não muda sua natureza jurídica, pois ambos são regidos pelas leis trabalhistas, o que muda é a estipulação do prazo. Será por prazo determinado quando seu término estiver previsto no momento da celebração, quando os contratantes expressam e previamente limitam sua duração, determinando o seu fim mediante termo ou condição. Por prazo indeterminado as partes ao celebrá-lo, não estipulam a sua duração e nem prefixam o seu termo extintivo.

A duração indeterminada dos contratos de trabalho é a regra geral. Exatamente por isso, em qualquer contratação incide a presunção de que a relação de emprego foi pactuada

---

<sup>324</sup> Ibidem, p. 279.

<sup>325</sup> Ibidem, p. 279.

<sup>326</sup> As anotações apostas pelo empregador na carteira profissional do empregado não geram presunção "juris et de jure", mas apenas "juris tantum", ou seja, presunção relativa. A falta de cumprimento pelo empregador do disposto no artigo 29 da CLT acarretará a lavratura do auto de infração pelo Auditor Fiscal do Trabalho, que deverá de ofício, lançar as anotações no sistema eletrônico competente, na forma a ser regulamentada pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia.

sem determinação de prazo, salvo se existir prova em sentido contrário. A indeterminação do prazo de duração do contrato de trabalho faz prevalecer o princípio da continuidade da relação de emprego. Assim, somente por exceção os contratos de trabalho são celebrados por prazo determinado.<sup>327</sup>

Os tipos de contratos por prazo determinado são aqueles previstos no artigo 443, §§1º e 2º, alínea “a, b, c”<sup>328</sup> da CLT: “de serviço, cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; de atividades empresariais de caráter transitório e contrato de experiência”. É utilizado para avaliar a aptidão do empregado na realização do trabalho e a sua adequação ao sistema de trabalho da empresa e a convivência com os colegas de trabalho.

Conforme Mauricio Godinho Delgado, os contratos a termo distinguem-se dos contratos por prazo indeterminado por estarem submetidos a lapsos temporais estreitos e rígidos; por se pautarem por normas rigorosas no que tange à sua sucessividade e à sua prorrogação. Além disso, por produzirem direitos rescisórios mais restritos; por não se subordinarem à mesma amplitude de efeitos próprios à interrupção e à suspensão contratuais e às garantias de emprego que incidem nos contratos por prazo indeterminado.<sup>329</sup>

O contrato de prazo determinado não pode ser estipulado por prazo superior a dois anos, e não pode ser prorrogado por mais de uma vez, conforme previsão no artigo 445 c/c 451<sup>330</sup>, ambos da CLT. Caso não seja observado tal preceito, o contrato passa a ser por prazo indeterminado. Entre um contrato de prazo determinado e outro é preciso observar um prazo de, no mínimo, seis meses conforme prevê o artigo 452 da CLT. O contrato de experiência não poderá ultrapassar 90 (noventa) dias.

Ademas, para que o empregador utilize o contrato de experiência, a realização do serviço deve exigir determinada qualificação ou aptidão técnica do empregado, o que será testado neste período. Esse contrato não pode durar mais do que 90 (noventa) dias, conforme

---

<sup>327</sup> ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho**. Coordenador Pedro Lenza. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação. 2018, p. 280.

<sup>328</sup> § 1º - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

§ 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;  
b) de atividades empresariais de caráter transitório;  
c) de contrato de experiência.

<sup>329</sup> DELGADO, op. cit. p. 623.

<sup>330</sup> Art. 445 - O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, observada a regra do art. 451.

Parágrafo único. O contrato de experiência não poderá exceder de 90 (noventa) dias.

Art. 451 - O contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez passará a vigorar sem determinação de prazo.

previsão no parágrafo único<sup>331</sup> do art. 445 da CLT. Pode ser fixado por prazo inferior e depois prorrogado, não podendo, contudo, ultrapassar aquele prazo máximo. Ultrapassado o prazo de 90 (noventa) dias, sem qualquer providência do empregador, o contrato se transforma automaticamente em contrato de prazo indeterminado.

Contrato de trabalho por safra é outra modalidade específica de contrato de prazo determinado, cuja duração e término são fixados de forma aproximada em função das variações estacionais da atividade agrária, sendo as atividades executadas normalmente no período entre o preparo do solo para o cultivo da colheita.

O contrato por safra está previsto no artigo 14 da Lei nº 5.889, de 08 de junho de 1973, “Expirado normalmente o contrato, a empresa pagará ao safrista, a título de indenização do tempo de serviço, importância correspondente a 1/12 (um doze avos) do salário mensal, por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias”. Parágrafo único: Considera-se contrato de safra o que tenha sua duração dependente de variações estacionais da atividade agrária.

Cabe ressaltar que contratações sucessivas de um mesmo empregado e com intervalo extremamente reduzido entre uma contratação e outra descaracterizam o contrato de safra, levando ao reconhecimento da unicidade contratual.

Contrato de trabalho temporário está previsto na Lei 6.019 de 03 de janeiro de 1974<sup>332</sup>, também é uma modalidade de contrato por prazo determinado em que o tempo máximo de contratação temporária é de 180 (cento e oitenta) dias, podendo haver uma prorrogação desse prazo por mais 90 (noventa) dias, se necessário, o que totalizaria 270 (duzentos e setenta) dias. Essa modalidade só se aplica em casos em que haja demanda extra de serviço ou substituição temporária de mão de obra, contudo a jornada deve ser pré-definida entre as partes.

O trabalhador temporário que tiver cumprido o período estipulado nos §§ 1º e 2º do art. 10<sup>333</sup> da Lei nº 6.019/74, somente poderá ser colocado à disposição da mesma tomadora

---

<sup>331</sup>Parágrafo único. O contrato de experiência não poderá exceder de 90 (noventa) dias.

<sup>332</sup> BRASIL. Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974. **Dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas, e dá outras providências.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm). Acesso em: 07 de out. 2019. Art. 2º Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços.

§ 1º É proibida a contratação de trabalho temporário para a substituição de trabalhadores em greve, salvo nos casos previstos em lei.

§ 2º Considera-se complementar a demanda de serviços que seja oriunda de fatores imprevisíveis ou, quando decorrente de fatores previsíveis, tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal.

<sup>333</sup> Art. 10. Qualquer que seja o ramo da empresa tomadora de serviços, não existe vínculo de emprego entre ela e os trabalhadores contratados pelas empresas de trabalho temporário. § 1º O contrato de trabalho temporário,

de serviços em novo contrato temporário, após 90 (noventa) dias do término do contrato anterior. O § 7º<sup>334</sup> do art. 10 da referida Lei também acentua a responsabilidade subsidiária da empresa contratante pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer o trabalho temporário.

O contrato por obra certa, nos termos da Lei nº 2.959<sup>335</sup> de 17 de novembro de 1956, é outra modalidade de contrato por prazo determinado. Consiste na admissão para trabalho enquanto determinada obra ou serviços durar, justificando a sua utilização pelo empregador, em situações consideradas excepcionais à regra, uma vez que sua vigência depende do tempo de execução de serviços especificados.

No entanto, é importante salientar que, se o empregado for contratado para prestar serviços em várias obras da empresa de construção civil, o contrato deverá ser necessariamente celebrado por prazo indeterminado, tendo em vista que o pressuposto objetivo do contrato não é mais específico e o trabalhador pode ser deslocado de uma obra para outra.

De acordo com Delgado, os elementos jurídico-formais (elementos essenciais) do contrato de trabalho são aqueles previstas no art. 104 do Código Civil<sup>336</sup> brasileiro que exige: “agente capaz, objeto lícito e possível, determinado ou indeterminado e forma prescrita ou não defesa em Lei”. A esses três classicamente acolhidos, soma-se a higidez da manifestação da vontade (ou consenso válido). Esses elementos estruturantes compõem o Direito do Trabalho, obviamente, com as adequações próprias a esse ramo jurídico especializado.<sup>337</sup>

De modo geral, qualquer pessoa física pode ser empregado. Todavia, algumas restrições existem, sendo necessário definir quais são as condições para a aquisição da capacidade trabalhista. Tais restrições referem-se à idade, cujas regras estão definidas pelo art. 7º, XXXIII, da Constituição Federal, com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20 de 1998, que assim estabelece: “proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores

---

com relação ao mesmo empregador, não poderá exceder ao prazo de cento e oitenta dias, consecutivos ou não. § 2º O contrato poderá ser prorrogado por até noventa dias, consecutivos ou não, além do prazo estabelecido no § 1º deste artigo, quando comprovada a manutenção das condições que o ensejaram.

<sup>334</sup> § 7º A contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer o trabalho temporário, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991

<sup>335</sup>BRASIL. Lei nº 2.959 de 17 de novembro de 1956. **Altera o Decreto Lei nº 5.425, de 01/05/32 (CLT), e dispõe sobre os contratos por obra o serviço certo.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L2959.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L2959.htm). Acesso em: 06 dez. 2019.

<sup>336</sup>BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de Janeiro de 2002. **Institui o Código Civil.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm). Acesso em: 28 nov. 2019.

<sup>337</sup> DELGADO, op. cit. p. 622.

de 18 (dezoito) e de qualquer trabalho a menores de 16 (dezesesseis) anos, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 (quatorze) anos”.

Da leitura do referido dispositivo constitucional, é possível extrair-se que o menor de 16 (dezesesseis) anos é absolutamente incapaz para ser empregado, sendo admitida a existência de trabalho antes dessa idade somente para fins educacionais, por meio da aprendizagem. O menor entre 16 (dezesesseis) e 18 (dezoito) anos é relativamente capaz, podendo ser empregado somente mediante autorização dos pais ou do representante legal. O menor de 18 (dezoito) anos é absolutamente incapaz para ser empregado caso o trabalho a ser realizado seja insalubre, perigoso ou noturno. Tal previsão visa proteger a saúde e a integridade física do menor e veda o trabalho nessas condições, não podendo ser suprida a incapacidade por autorização do responsável legal. A partir dos 18 (dezoito) anos adquire-se plena capacidade para ser empregado, inclusive em trabalhos insalubres, perigosos ou realizados em horário noturno.

O Código Civil Art. 166 II, aponta que “é nulo o negócio jurídico quando: for ilícito, impossível ou indeterminável o seu objeto”. Portanto, é absolutamente nulo o contrato de trabalho quando não observados alguns dos elementos essenciais que o compõem, quais sejam, a capacidade das partes, a idoneidade do seu objeto, a forma prescrita ou não defesa em Lei, a fraude à aplicação das normas laborais de ordem pública e quando a Lei expressamente declara a nulidade do contrato ou proíbe-lhe a prática, sem cominação de sanção.

Não será válido contrato de trabalho que tenha por objeto trabalho ilícito. O contrato de trabalho é um negócio jurídico e não poderá ter como objeto a prestação de serviços contrários à moral e aos bons costumes, cuja prática se caracteriza como crime ou contravenção penal.

Para Mauricio Godinho Delgado, o trabalho ilícito não se confunde com o trabalho irregular ou proibido. “ilícito é o trabalho que compõe um tipo legal penal ou concorre diretamente para ele; irregular é o trabalho que se realiza em desrespeito a norma imperativa vedatória do labor em certas circunstâncias ou envolvente de certos tipos de empregados”.<sup>338</sup>

Segundo Delgado, quanto ao desconhecimento pelo trabalhador acerca da ilicitude do trabalho, dois aspectos devem ser analisados. Um deles diz respeito ao desconhecimento de que a atividade é prevista em Lei como crime ou contravenção penal (por exemplo, desconhecer que o jogo do bicho é considerado contravenção penal). Nesse caso, não há como

---

<sup>338</sup> DELGADO, op. cit. p. 590.

dar validade ao contrato de trabalho celebrado, tendo em vista que ninguém pode alegar desconhecer a Lei. Em relação ao outro aspecto, o entendimento prevalecente na doutrina é no sentido de considerar inválido o contrato de trabalho, pois a prestação de trabalho fica contaminada pela ilicitude da atividade econômica que a explora.<sup>339</sup>

O crime organizado é um trabalho com objeto ilícito, pois tem a seu serviço contingentes numerosos de adultos, homens e mulheres, e adolescentes que vivem do crime nas mais diferentes atividades em pontos de venda de drogas, em guarda de cativo de sequestros, em vigilância nos morros e favelas para anunciar a aproximação da polícia, cumprindo regras próprias de comportamento, em desafio à autoridade do Estado. Evidentemente, não há como considerar válidos vínculos de emprego nessas atividades, porque nesse caso, o Estado estaria validando a criminalidade em suas diferentes formas, o que contraria o interesse social, que é exatamente combater a organização do crime.<sup>340</sup>

Como ensina Romar, são exemplos de trabalho irregular ou proibido o exercício da medicina por quem não tem diploma de médico e o exercício da advocacia por quem não é formado em Direito ou não é inscrito regularmente na Ordem dos Advogados do Brasil. Também, como visto acima, o trabalho de menores em horário noturno ou em condições perigosas ou insalubres e o trabalho de estrangeiro sem o respectivo visto são considerados proibidos.<sup>341</sup>

Nos contratos de trabalho, a forma prescrita ou não proibida em Lei é essencial à validade do negócio jurídico. No âmbito do Direito do Trabalho, como regra, a Lei não exige forma especial para a celebração do contrato de trabalho, que pode decorrer de acordo tácito ou expresso, podendo ele ser verbal ou escrito, conforme art. 442, caput, e art. 443, CLT.

O contrato de trabalho é, portanto, negócio jurídico não solene, consensual, o que faz com que sua comprovação possa ser por qualquer meio de prova. Como regra, porém, a prova do contrato de trabalho será feita pelas anotações constantes da carteira profissional ou por instrumento escrito, sendo suprida por todos os meios permitidos em direito conforme art. 456 da CLT.

Assim, importante ressaltar que a obrigação formal do empregador de anotação do contrato de trabalho na CTPS do empregado, segundo art. 29 da CLT, independe da forma de celebração do contrato de trabalho (tácita, escrita ou verbal). No entanto, ainda que tal

---

<sup>339</sup> DELGADO, op. cit. p. 590.

<sup>340</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro, NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho.** 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 462

<sup>341</sup> ROMAR, op. cit. p. 303.

obrigação não seja cumprida, a existência do contrato de trabalho pode ser comprovada, pois “essa anotação não constitui um elemento formal indispensável ao aperfeiçoamento do contrato, porquanto este pode ser comprovado por todos os meios permitidos em Direito”.<sup>342</sup>

O contrato de trabalho é o acordo de vontades correspondente à relação de emprego, conforme art. 442 da CLT, sendo certo que a manifestação de vontade que leva à celebração do contrato de trabalho deve ser livre de vícios, sob pena de invalidade do pacto. O consentimento sem vícios é, assim, requisito para a validade do contrato de trabalho.

Nos contratos de trabalho existem os elementos naturais e acidentais. Os elementos naturais não são imprescindíveis à sua formação, mas geralmente estão presentes nele, como ocorre, por exemplo, com a estipulação, expressa ou tácita, da jornada de trabalho a ser cumprida pelo empregado e da localidade da prestação dos serviços. Elementos acidentais são aqueles presentes apenas excepcionalmente no contrato de trabalho. Destacam-se o termo e a condição, que podem ser, respectivamente, inicial ou final, e suspensiva ou resolutiva.

Já o termo “é o acontecimento futuro e certo determinante do início ou do fim da relação contratual”, enquanto condição “é o acontecimento futuro e incerto determinante do início ou do término da eficácia da relação contratual”. O termo inicial e a condição suspensiva são elementos inaplicáveis no contrato de trabalho, tendo em vista que “celebra-se o contrato individual de emprego no momento em que se faz necessária a utilização da força de trabalho do empregado, daí a inviabilidade de sujeitar-se o início dessa utilização a acontecimento futuro, certo ou incerto”.<sup>343</sup>

Em relação ao termo final e à condição resolutiva, no entanto, trata-se de elementos encontrados nos contratos de trabalho por prazo determinado conforme art. 443 da CLT. Como no Direito do Trabalho a regra é que os contratos sejam celebrados por prazo indeterminado, sendo certo que somente como situação excepcional é que o termo é inserido no contrato como seu elemento, caracteriza-se, nesse caso o contrato por prazo determinado.

A nulidade no contrato de trabalho implica a invalidação do ato ou do negócio, gerando, no plano jurídico, a não produção dos efeitos visados pelo agente, em face da inobservância das condições necessárias à sua formação. A nulidade pode ser absoluta (quando atinge o ato ou o negócio por inteiro) ou relativa, também chamada de anulabilidade (quando atinge apenas parte do ato ou do negócio, sendo o restante aproveitado).<sup>344</sup>

---

<sup>342</sup> ROMAR, op. cit. p. 305.

<sup>343</sup> Ibidem, p. 306.

<sup>344</sup> ROMAR, op. cit. p. 308.

Segundo Mauricio Godinho Delgado, a nulidade é absoluta quando o contrato afronta normas de proteção ao trabalho que envolve interesse público e se sobrepõem aos interesses meramente individuais. Ao contrário, a nulidade relativa é aquela que afronta norma protetiva de interesses individuais do trabalhador. A diferença reside, então, na natureza predominante do interesse protegido pela norma e do tipo de tutela jurídica por esta concedida.<sup>345</sup>

Vários são os tipos contratuais encontrados no mundo jurídico, cada qual regulando situações sociojurídicas específicas. Muitos desses contratos, porém, tem como objeto a atividade humana, ou seja, a prestação de serviços de uma pessoa física a outrem. São os chamados contratos de atividade. Para Bezerra Leite, são todos os contratos que se identificam por um ponto comum, qual seja, o objeto de todos eles consiste na utilização da energia humana e pessoal de um dos contratantes em proveito do outro.<sup>346</sup>

O contrato de prestação de serviços, atual denominação da locação de serviços do Código Civil de 1916, é regulado pelos arts. 593 a 609 do Código Civil de 2002 e é aquele pelo qual uma pessoa física (na condição de autônomo ou de trabalhador eventual), ou uma pessoa jurídica, presta serviço a outrem mediante remuneração.

Ao contrário do contrato de trabalho, que é sempre atribuído, o contrato de prestação de serviços pode ter ou não remuneração. De resto, a prestação de serviços pode ser, como no contrato de trabalho, uma atividade intelectual ou manual. Mas em que se distinguem os dois contratos? Fundamentalmente distinguem-se nisto: enquanto no contrato de trabalho um dos contraentes se obriga a prestar ao outro o seu trabalho, a prestação de serviço tem por objeto o resultado do trabalho e não o trabalho, em si, e, para chegar a esse resultado, não fica o obrigado sujeito à autoridade e direção do outro contraente.<sup>347</sup>

Logo, os contratos de prestação de serviços podem ou não ser pactuados com pessoalidade do prestador dos serviços. No entanto, nesse tipo de contrato sempre estará ausente o elemento subordinação. A prestação de serviços deve sempre ser pautada pela autonomia do prestador, que não pode estar sujeito às ordens do tomador dos serviços e não pode ter seu trabalho dirigido por ele. A direção do trabalho deve permanecer com o prestador dos serviços, sob pena de descaracterização desse tipo contratual e o reconhecimento da existência de vinculação empregatícia entre as partes.

---

<sup>345</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**; obra revista e atualizada conforme a Lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18 ed. São Paulo: LTr. 2019. p. 590.

<sup>346</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educacional. 2019, p. 628.

<sup>347</sup> *Ibidem*, p. 630.

Vale destacar que, para Carlos Henrique Bezerra Leite, a prestação de serviços é um contrato de obrigação de meio para o prestador, independentemente ou não do sucesso do serviço prestado; a empreitada é um contrato de resultado, ou seja, o empreiteiro obriga-se pelo sucesso do contrato.<sup>348</sup> Na empreitada, o sujeito empreiteiro é pessoa física ou jurídica. No contrato de trabalho, o sujeito empregado é sempre pessoa física.

O contrato de empreitada, regulado pelos arts. 610 a 626 do Código Civil, é aquele pelo qual alguém (empreiteiro) se obriga, sem subordinação ou dependência e mediante remuneração, a fazer determinada obra para outrem. Nesse tipo de contrato, o que se visa é o resultado do serviço, que pode ser um fazer material (construção de uma casa, de uma parede etc.) ou um fazer imaterial (execução de uma obra artística ou intelectual). O que se contrata é o resultado e, para se obtê-lo, o dono da obra pode contratar somente o serviço do empreiteiro ou pode contratar o serviço e o fornecimento do material.

Já o contrato de representação comercial ou de agência é aquele em que uma pessoa assume, em caráter não eventual e sem vínculos de dependência, a obrigação de promover, por conta de outra, mediante retribuição, a realização de certos negócios, em zona determinada. A representação, regulada pela Lei n. 4.886<sup>349</sup> de 9 de dezembro de 1965, com as alterações da Lei n. 8.420 de 08 de maio de 1992, antes restrita à área comercial, agora sob a denominação de agência, foi ampliada para permitir o agenciamento ou representação de qualquer atividade de natureza empresarial, onde está compreendida a comercial.

O agente ou representante pode ser pessoa física ou jurídica e pode ter empregados que trabalhem na atividade de agenciamento ou representação. Salvo disposição contratual em contrário, todas as despesas com a agência ou representação correm por conta do agente ou representante.

O contrato de sociedade é aquele celebrado por pessoas que reciprocamente se obrigam a contribuir com bens ou serviços para o exercício de atividade econômica e a partilha, entre si, dos resultados. Conforme Romar trata-se de pacto que, podendo ser bilateral ou plurilateral, dá origem a direitos e obrigações recíprocas entre os sócios e propicia também o surgimento de um feixe de direitos e obrigações entre tais sócios e o ente societário surgido em face do negócio jurídico celebrado.<sup>350</sup>

---

<sup>348</sup> LEITE, op. cit. p. 632.

<sup>349</sup> BRASIL. Lei nº 4.886, de 9 de dezembro de 1965. **Regula as atividades dos representantes comerciais autônomos.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L4886.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L4886.htm). Acesso em 04 de fev. 2020.

<sup>350</sup> ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho.** Coordenador Pedro Lenza. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação. 2018, p. 317.

O objeto, no contrato de trabalho, é a prestação de serviços subordinados pelo empregado ao empregador em troca de remuneração. Na sociedade, o objeto é a obtenção de lucros, por ambos os sócios, que não mantêm entre si relação de subordinação, mas de igualdade.

Já o contrato de parceria rural é aquele mediante “o qual uma ou mais pessoas comprometem-se a realizar ou mandar realizar uma ou mais tarefas agrícolas ou pecuárias, em área rural ou prédio rústico, para um tomador de serviços rural, sob a imediata direção do próprio prestador e mediante uma retribuição específica”.<sup>351</sup>

Dessa forma, a retribuição é obtida a partir da divisão dos resultados do cultivo ou da produção pecuária, na proporção fixada pelas partes. Assim, os riscos do negócio são divididos entre os contratantes, o que faz com que o parceiro participe dos lucros e das perdas. Trata-se de diferença essencial em relação ao contrato de trabalho, pois nesse último os riscos da atividade econômica são integralmente de um dos contratantes, o empregador.

Por conseguinte, pode-se verificar a importância de conhecer bem os tipos de contrato de trabalho existentes e a forma correta de utilizá-los de acordo com o que estabelece a legislação. Pois o contrato de trabalho consiste em ato jurídico de conteúdo complexo, capaz de provocar larga multiplicidade de direitos e obrigações entre as partes pactuantes. Alguns efeitos incidirão sobre o empregador, enquanto que outros sobre o empregado.

#### **4.1.4 Efeitos dos contratos de trabalho**

O contrato de trabalho é um negócio jurídico que gera diversos direitos e obrigações para as partes. Tais efeitos podem ser classificados em efeitos próprios e efeitos conexos. Efeitos próprios são os inerentes ao próprio contrato de trabalho e decorrem de sua natureza e de seu objeto. Compõem o conjunto natural das cláusulas contratuais e referem-se aos direitos e obrigações naturais das partes do contrato, que são empregado e empregador.

Efeitos conexos são aqueles resultantes do contrato empregatício que não decorrem de sua natureza, de seu objeto e do conjunto natural e recorrente das cláusulas contratuais trabalhistas, mas que, por razões de acessoriedade ou conexão, acoplam-se ao contrato de trabalho. Logo, trata-se de

---

<sup>351</sup> DELGADO, op. cit. p. 682. “Na parceria agrícola o trabalhador recebe do tomador rural um imóvel rural ou prédio rústico para ser cultivado pelo obreiro ou sob sua ordem, dividindo-se os resultados do cultivo entre as partes, na proporção por elas fixada. Trata-se, desse modo, de modalidade de contrato societário, em que uma das partes comparece necessariamente com o trabalho principal da lavoura, enquanto a outra, com o imóvel em que será concretizado esse trabalho”.

efeitos que não têm natureza trabalhista, mas que se submetem à estrutura e dinâmica do contrato de trabalho, por terem surgido em função ou em vinculação a ele.<sup>352</sup>

A execução de boa-fé é um efeito próprio do contrato de trabalho, é o princípio geral de aplicação inegável no campo das relações contratuais de emprego, o contrato de trabalho deve ser executado de boa-fé. Trata-se de obrigação aplicável a ambas as partes, empregado e empregador, e constitui a base da sistemática jurídica do contrato de trabalho. Diz respeito ao comportamento das partes em relação a elas mesmas.<sup>353</sup>

Os efeitos contratuais próprios abarcam obrigações dos dois sujeitos trabalhistas, o empregador e o empregado. Segundo Mauricio Godinho Delgado, os principais efeitos próprios ao contrato empregatício, que ficam sob responsabilidade do empregador, essencialmente, em obrigações de dar, isto é, obrigações de pagamento. São manifestações desse conjunto de obrigações de dar o pagamento das verbas salariais e das outras diversas parcelas econômicas decorrentes do contrato.<sup>354</sup>

A obrigação do empregado decorrente do contrato de trabalho é a prestação dos serviços contratados (obrigação de fazer). No entanto, o cumprimento dessa obrigação deve ser com diligência e fidelidade e, ainda, de forma assídua. Segundo Carla Teresa Martins Romar, o dever de diligência deve ser considerado levando-se em conta a natureza da obrigação, as condições pessoais do trabalhador e as circunstâncias de tempo e lugar. Esse dever impõe ao empregado a prestação dos serviços na quantidade e com a qualidade que o empregador pode legitimamente esperar.<sup>355</sup>

O dever de fidelidade caracteriza-se como um não fazer e traduz-se na lealdade de que o empregado deve em relação ao empregador e também ao próprio empreendimento em que trabalha, manifestando-se, principalmente, pela proibição de divulgar notícias que possam acarretar dano moral ou patrimonial ao empregador e à empresa. Além de praticar atos de concorrência à atividade econômica por ele exercida. Já a assiduidade consiste na obrigação

---

<sup>352</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. revista e ampliada. São Paulo: LTr, 2017. p. 697.

<sup>353</sup> ROMAR, op. cit. p. 325. “Do princípio da execução contratual de boa-fé, decorre o dever de colaboração das partes, que impõe a ambas as partes a obrigação de dar à outra parte toda ajuda necessária para permitir a execução de boa-fé do contrato. Ambas devem, mútua e lealmente, fornecer todo o apoio necessário para conduzir o contrato a bom termo”.

<sup>354</sup> DELGADO, op. cit. p. 698. O contrato origina, porém, certas obrigações de fazer, a serem adimplidas pelo empregador. A assinatura de CTPS e a emissão do documento CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) em situação de infortúnio do trabalho são exemplos desse tipo de efeito resultante do contrato empregatício.

<sup>355</sup> ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho**. Coordenador Pedro Lenza. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação. 2018, p. 326.

de prestar os serviços nos dias e nos horários previstos no contrato de trabalho, ou seja, sem faltas injustificadas e sem atrasos.<sup>356</sup>

Dentre os efeitos conexos, estão os direitos intelectuais, ou direitos derivados da propriedade intelectual, são os que se relacionam à autoria e utilização de obra decorrente da produção mental da pessoa. Segundo Delgado, são vantagens jurídicas concernentes aos interesses morais e materiais resultantes de qualquer produção científica literária ou artística.<sup>357</sup>

Outra dimensão importante de efeitos conexos do contrato de emprego reside nas indenizações por danos morais e materiais sofridos pelo empregado em decorrência do contrato de emprego e sua execução. Os danos sofridos pelo empregado em razão do contrato de trabalho podem ser de ordem material ou de ordem moral, gerando, em cada um dos casos, o direito à indenização correspondente.

Segundo Alice Monteiro de Barros, o dano material “implica lesão aos bens materiais de alguém, sujeitos à avaliação econômica. Compreende o dano emergente traduzido pelos gastos feitos pela vítima que deverão ser ressarcidos pelo autor do dano e o lucro cessante constituído de vantagens que a vítima deixou de auferir durante certo período em virtude do dano”.<sup>358</sup>

Dano moral é aquele que decorre do prejuízo ou lesão causados aos bens ou direitos estritamente pessoais do sujeito de direito, é o dano que atinge os direitos da personalidade. Para Delgado, o dano moral decorrente da violação da intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas e sua respectiva indenização reparadora. São situações claramente passíveis de ocorrência no âmbito empregatício (por exemplo, procedimento discriminatório, falsa acusação de cometimento de crime, tratamento disciplinar degradante ou vexatório, etc.).<sup>359</sup>

O dever de indenizar o empregado pelos danos materiais e morais por ele sofridos decorre da ordem jurídica constitucional, mais especificamente dos seguintes dispositivos: dignidade da pessoa humana e valores sociais do trabalho, proibição de qualquer forma de discriminação; direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral e à imagem; inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da

---

<sup>356</sup> ROMAR, op. cit. p. 326.

<sup>357</sup> DELGADO, op. cit. p. 699. Esses direitos, em especial os chamados direitos do autor, são, hoje, universalmente consagrados. Constam, inclusive, da Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 10 de dezembro de 1948 “Todo homem tem direito à proteção dos interesses morais e materiais decorrentes de qualquer produção científica, literária ou artística da qual seja autor”. No Brasil, a Constituição de 1988 também incorporou tal consagração, estabelecendo diversas normas e princípios convergentes sobre o assunto.

<sup>358</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr. 2016, p. 416.

<sup>359</sup> DELGADO, op. cit. p. 699.

imagem das pessoas. Isso assegura o direito à indenização pelo dano material e moral decorrente de sua violação; proteção da saúde e da integridade física do trabalhador, assegurado o direito a indenização quando o empregador incorrer em dolo ou culpa.

Verifica-se, então, que o contrato de trabalho consiste em ato jurídico de conteúdo complexo, capaz de provocar larga multiplicidade de direitos e obrigações entre as partes pactuantes. Assim, alguns efeitos incidirão sobre o empregador, enquanto que outros sobre o empregado.

#### **4.1.5 Duração do trabalho - Jornada**

As normas sobre duração do trabalho têm por finalidade estabelecer limite temporal ao trabalho executado pelo empregado em favor do empregador, visando à proteção da saúde e da integridade física do trabalhador. As razões para a limitação da duração do trabalho são de ordem biológica, social, econômica, religiosa e familiar.

Para Delgado, duração do trabalho abrange o lapso temporal de labor ou disponibilidade do empregado perante seu empregador em virtude do contrato, considerados distintos parâmetros de mensuração: dia (duração diária, ou jornada), semana (duração semanal), mês (duração mensal), e até mesmo o ano (duração anual).<sup>360</sup>

Segundo Volia Bomfim Cassar, o limite da duração do tempo de trabalho tem por fundamento três aspectos: biológico, social e econômico. O biológico, porque o excesso da jornada pode trazer a fadiga, o estresse e o desgaste de integridade física e mental. Daí a importância da limitação quantitativa do trabalho diário. Já o aspecto social insere-se na necessidade de que o trabalhador mantenha incólume a sua vida social, preservando o convívio no núcleo familiar e no seu ciclo de amizades. O fator econômico encontra-se atrelado à produtividade do trabalhador, porquanto aquele que não possui períodos necessários de descanso ou não mantém sua saúde mental preservada mediante o convívio social, em última análise, reduz a sua capacidade laborativa causando prejuízo ao empregador.<sup>361</sup>

A jornada de trabalho é o lapso temporal diário em que o empregado se coloca à disposição do empregador em virtude do respectivo contrato. É, desse modo, a medida

---

<sup>360</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educacional, 2019, p. 978.

<sup>361</sup> CASSAR, Volia Bomfim. **Temas de Direito do Trabalho**. Valinhos: Anhanguera Educacional, 2014, p. 10.

principal do tempo diário de disponibilidade do empregado em face de seu empregador como resultado do cumprimento do contrato de trabalho que os vincula. Jornada é uma medida de tempo no qual se inclui o labor diário do empregado; é a quantidade de trabalho que diariamente o empregado cumpre em favor de seu empregador como obrigação decorrente do contrato de trabalho.

Segundo Carlos Henrique Bezerra Leite, jornada de trabalho possui sentido mais restrito que o de duração de trabalho e abrange, especificamente, o tempo em que o empregado esteja não só efetivamente trabalhando, como também colocando a sua força de trabalho à disposição do tomador do seu serviço, por um período contratual ou legalmente fixado, tal como ocorre com o tempo de prontidão ou de sobreaviso.<sup>362</sup>

Para Mauricio Godinho Delgado, a jornada mede a principal obrigação do empregado no contrato, o tempo de prestação de trabalho ou, pelo menos, de disponibilidade perante o empregador. Por ela mensura-se, também, em princípio, objetivamente, a extensão de transferência de força de trabalho em favor do empregador no contexto de uma relação empregatícia. É a jornada, portanto, ao mesmo tempo, a medida da principal obrigação empregatícia (prestação de serviços) e a medida da principal vantagem empresarial (apropriação dos serviços pactuados). Daí sua grande relevância no cotidiano trabalhista e no conjunto das regras inerentes ao Direito do Trabalho.<sup>363</sup>

Quanto à duração, a jornada pode ser classificada em jornada normal que, por sua vez, divide-se em jornada normal máxima e em jornada normal especial, e em jornada extraordinária ou suplementar. Quanto ao período em que é prestada, a jornada de trabalho pode ser diurna, noturna ou mista.

A jornada normal de trabalho é o tempo que o empregado fica à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, em dado período (dia ou semana), como decorrência do contrato de trabalho. É o tempo máximo previsto para a execução dos encargos decorrentes da relação de emprego, sem a prestação de serviços extraordinários.<sup>364</sup>

A jornada normal pode ser máxima ou especial. Jornada normal máxima é aquela cuja duração é o limite máximo de tempo que o empregado pode ficar à disposição do empregador autorizado pelo ordenamento jurídico; é a prevista pelo art. 7º, XIII, da Constituição Federal, que assim dispõe: “duração do trabalho normal não superior a oito horas

---

<sup>362</sup> LEITE, op. cit. p. 976.

<sup>363</sup> DELGADO, op. cit. p. 973.

<sup>364</sup> ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho**. Coordenador Pedro Lenza. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação. 2018, p. 358.

diárias e quarenta e quatro horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”.

Jornada normal especial é aquela regida por parâmetros distintos da jornada normal máxima e, em geral, dizem respeito a certas categorias profissionais por força de características especiais que regem sua atividade laborativa (por exemplo, mineiros, ascensoristas). Pode, também, ser por força de um nível de organização que lhes permitiu alcançar uma proteção legal diferenciada (por exemplo, bancários), ou, ainda, a determinadas situações em que o trabalhador está submetido a uma sistemática diferenciada de trabalho em decorrência do processo produtivo (turnos de revezamento ou tempo parcial, por exemplo).<sup>365</sup>

Quanto aos períodos de descanso será assegurado a todo empregado um descanso semanal remunerado de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, preferencialmente aos domingos. Conforme art. 67<sup>366</sup> da CLT. Entre duas jornadas, deverá sempre haver um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso. É o chamado intervalo interjornada, previsto no art. 66<sup>367</sup> da CLT.

A Lei 13.467, de 13 de julho de 2017 (Reforma Trabalhista) inseriu na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), um tipo de jornada de plantão de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso conforme art. 59-A da CLT que assim dispõe: “Em exceção ao disposto no art. 59<sup>368</sup> desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo 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”.

Para Leite, esse novel dispositivo, além de sua inconstitucionalidade por violação ao princípio da vedação do retrocesso social, em especial no tocante à permissão para o acordo individual instituir a jornada de 12x36 horas, é nitidamente prejudicial ao empregado, na medida em que este, isoladamente, não se encontra em condições reais de negociar cláusulas do contrato de trabalho, que, em regra, é um contrato de adesão para o trabalhador.<sup>369</sup>

---

<sup>365</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. revista e ampliada. São Paulo: LTr, 2017. p. 1033.

<sup>366</sup> Art. 67. É assegurado a todo empregado um repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferencialmente aos domingos.

<sup>367</sup> Art. 66 - Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

<sup>368</sup> Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

<sup>369</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educacional. 2019, p. 837.

A Reforma Trabalhista também produziu modificações no trabalho de tempo parcial, no modelo anterior à reforma, a duração do trabalho não poderia exceder 25 (vinte e cinco) horas semanais. No novo caput do art. 58-A<sup>370</sup> da CLT, passam a existir dois modelos de regime de trabalho em tempo parcial: o primeiro modelo diz respeito àquele regime cuja duração não exceda a 30 (trinta) horas semanais, não havendo a possibilidade de horas suplementares semanais.

O segundo modelo do regime de trabalho em tempo parcial diz respeito àquele cuja duração não exceda 26 (vinte e seis) horas semanais. Nesse modelo, contudo, fica clara "a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais" (caput, do art. 58-A da CLT). Essas horas suplementares serão pagas, com o adicional de 50% sobre o salário-hora normal (§ 3º do art. 58-A da CLT). Na prática, nesse segundo modelo, o empregado pode trabalhar até 32 (trinta e duas) horas semanais, sendo 26 (vinte e seis) horas a duração contratual padrão e mais seis horas suplementares.

A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de duas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, conforme artigo 59 da CLT. A remuneração do trabalho extraordinário será sempre acrescida de adicional mínimo de 50% sobre o salário/hora do empregado, por força do artigo 7º, XVI da Constituição Federal e art. 59 § 1º da CLT.

Horas extraordinárias são as excedentes das normais estabelecidas em um dos instrumentos normativos ou contratuais aptos para tal fim, de modo que a regra básica da sua verificação não é a da invariabilidade, mas a da pluralidade da sua configuração. Isso porque tanto excederão as horas normais aquelas que ultrapassarem a Lei, como as leis fixam diferentes jornadas normais, e, ainda, os convênios coletivos podem, por seu lado, respeitados os máximos legais, determinar, fruto da autonomia coletiva das partes, outros parâmetros que os contratos individuais não podem, por sua vez, desrespeitar *inpejus*.<sup>371</sup>

Ou seja, a jornada extraordinária é o lapso temporal de trabalho ou disponibilidade do empregado perante o empregador que ultrapasse a jornada padrão, fixada em regra jurídica

---

<sup>370</sup> Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

<sup>371</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro, NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 585. "A lei brasileira permite horas extraordinárias em cinco casos: acordo de prorrogação, sistema de compensação, força maior, conclusão de serviços inadiáveis e recuperação das horas de paralisação".

ou por cláusula contratual. É a jornada cumprida em extrapolação à jornada padrão aplicável à relação empregatícia concreta.<sup>372</sup>

Alguns empregados são excluídos da proteção normal da jornada de trabalho, conforme dispõe o art. 62 da CLT. São os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho e os gerentes, diretores ou chefes de departamento. Isso quer dizer que esses empregados não têm direito há horas extras e ao respectivo adicional.

É importante verificar a incompatibilidade entre a natureza da atividade exercida pelo empregado e a fixação de seu horário de trabalho. Se aqueles empregados citados no artigo 62 da CLT, forem subordinados à horário obviamente terão direito há horas extras. Nesse sentido, caso o exercício da atividade do empregado seja externo, mas haja alguma forma de fiscalização do cumprimento da jornada pelo seu empregador, não há que se falar em incidência do art. 62, I, da CLT.

No que se refere à compensação de jornada, se verifica que ela ocorre quando há um aumento da jornada legal ou contratual em um dia, mediante posterior diminuição da jornada em outro, desde que respeitado o módulo semanal de 44 (quarenta e quatro) horas semanais ou 220 mensais. O art. 59 § 2º, da CLT instituiu o “banco de horas”, prevendo que a compensação de jornada pode ser feita no período máximo de um ano, não podendo nesse período ser ultrapassada a soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem ser ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando dispuserem sobre banco de horas anual conforme art. 611-A, II da CLT. O banco de horas poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses conforme art. 59, § 5º, da CLT. É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês segundo art. 59, § 6º, da CLT.

O acordo de prorrogação pode ser feito com todo empregado, regra geral, exceto com o empregado menor (conforme previsão no artigo 413 da CLT c/c art. 7º<sup>373</sup>, XIII, da Constituição Federal). A prorrogação da jornada do menor, somente se tornará viável

---

<sup>372</sup>DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. revista e ampliada. São Paulo: LTr, 2017. p. 1042. “A noção de jornada extraordinária não se estabelece em função da remuneração suplementar à do trabalho normal (isto é, pelo pagamento do adicional de horas extras). Estabelece-se em face da ultrapassagem da fronteira normal da jornada”.

<sup>373</sup> XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

mediante convenção ou acordo coletivo, ou, excepcionalmente, por motivo de força maior, conforme previsto no inciso II do artigo 413 da CLT.

O empregador tem o poder de fiscalização sobre o trabalho do empregado, o tempo de serviço pode ser controlado, com a marcação dos horários de início e de fim da duração do trabalho, inclusive com a dispensa de horários fixos para o começo e o término da jornada, cabendo ao empregador, para quem a lei confere esse poder, decidir se os seus empregados estarão submetidos ou não a controle de horário.

O horário de trabalho é a identificação de início e de término do período no qual se desenvolve a jornada de trabalho, considerando-se o intervalo intrajornada para repouso e alimentação. Os estabelecimentos com mais de 20 (vinte) empregados são obrigados a efetuar o controle de horário de entrada e saída dos trabalhadores, conforme § 2º<sup>374</sup>, art. 74 da CLT. O controle de horário pode ser feito de forma manual (livro de ponto), mecânica (relógio de ponto) ou, ainda, eletrônica (cartões magnéticos, controle biométrico etc.), conforme instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho. O referido dispositivo legal não exige anotação específica pelo empregado do intervalo para repouso e alimentação, bastando que tenha sido pré-assinalado nos cartões de ponto.<sup>375</sup>

Os intervalos intrajornada são períodos de repouso que visam proporcionar ao trabalhador um período para descanso e alimentação, tendo natureza higiênica, imperativa, cogente e irrenunciável. Em regra, não são computados na jornada de trabalho, não sendo esses períodos remunerados pelo empregador. A duração do intervalo nas jornadas de mais de 4 (quatro) horas até 6 (seis) horas o descanso é de 15 (quinze) minutos segundo art. 71, § 1º da CLT. Nas jornadas superiores a 6 (seis) horas o descanso é de 1 (uma) a 2 (duas) horas conforme art.71, caput, da CLT.

O repouso semanal define-se como o lapso temporal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas situado entre os módulos semanais de duração do trabalho do empregado, coincidindo preferencialmente com o domingo, em que o empregado pode sustar a prestação de serviços e sua disponibilidade perante o empregador, com o objetivo de recuperação e implementação de suas energias e aperfeiçoamento em sua inserção familiar, comunitária e

---

<sup>374</sup>§ 2º Para os estabelecimentos com mais de 20 (vinte) trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções expedidas pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, permitida a pré-assinalação do período de repouso.

<sup>375</sup> ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho**. Coordenador Pedro Lenza. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação. 2018, p. 377.

política. O descanso ou repouso semanal é período de interrupção da prestação de serviços, sendo, desse modo, em geral, lapso temporal remunerado.<sup>376</sup>

Também chamado de descanso semanal remunerado, o repouso semanal remunerado, vem a ser o período de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas em que o empregado deixa de prestar serviços ao empregador, uma vez por semana, preferencialmente aos domingos, mas recebe a respectiva remuneração. É um descanso previsto em normas de ordem pública e sua concessão é obrigatória. Assim, caso o empregador exija que o empregado trabalhe no dia que corresponderia ao descanso semanal, deve conceder outro dia de folga compensatória ou pagar em dobro a remuneração pelo trabalho neste dia.

Para Mauricio Godinho Delgado, os feriados, por sua vez, definem-se, no Direito do Trabalho, como lapsos temporais de um dia, situados ao longo do ano-calendário, eleitos pela legislação em face de datas comemorativas cívicas ou religiosas específicas, em que o empregado pode sustar a prestação de serviços e sua disponibilidade perante o empregador.<sup>377</sup>

Os feriados não se confundem com o descanso semanal. São dias sem trabalho em razão de comemorações cívicas ou religiosas previstas em Lei. As normas e as regras aplicáveis aos feriados são as mesmas que se aplicam ao descanso semanal remunerado. O descanso nos feriados é obrigatório e remunerado. A remuneração dos feriados é calculada da mesma forma que o descanso semanal, também tendo natureza salarial.<sup>378</sup>

O trabalho noturno é aquele desenvolvido entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia até às 5 (cinco) horas do dia seguinte, para o trabalhador urbano, conforme dispões o art. 73 § 2º da CLT. Devido ao fato de o trabalho desenvolvido em horário noturno e ser mais penoso que o desenvolvido no período diurno, o legislador estabeleceu à hora noturna reduzida de 52 (cinquenta e dois) minutos 30 (trinta) segundos. O cálculo foi feito como se o trabalhador trabalhasse efetivamente 7 (sete) horas, percebendo remuneração equivalente à jornada de 8 horas.

Segundo Delgado, o trabalho noturno provoca no indivíduo agressão física e psicológica intensas, por supor o máximo de dedicação de suas forças físicas e mentais em período em que o ambiente físico externo induz ao repouso. Somado a isso, ele também tende a agredir, com substantiva intensidade, a inserção pessoal, familiar e social do

---

<sup>376</sup> Ibidem, p. 1089.

<sup>377</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. revista e ampliada. São Paulo: LTr, 2017. p. 1089.

<sup>378</sup> ROMAR, op. cit. p. 400. “Somente são feriados os dias previstos e desde que respeitados os limites indicados na Lei nº 9.093 de 12 de setembro de 1995, que dispões sobre os feriados. Assim, dias sem trabalho por costume local ou por previsão em Lei, mas que ultrapassa o número-limite de feriados previstos pela Lei, não são feriados para fins trabalhistas, podendo o empregador validamente exigir trabalho nestes dias”.

indivíduo nas micro e macrocomunidades em que convive, tornando especialmente penosa para o empregado a transferência de energia que procede em benefício do empregador.<sup>379</sup>

Para o trabalhador rural da agricultura o trabalho noturno é compreendido entre 21 (vinte e uma) e 5 (cinco) horas do dia seguinte. Para o trabalhador na pecuária o período compreendido é entre 20 (vinte) e 4 (quatro) horas do dia seguinte, tendo direito ambos a um adicional de 25% (vinte e cinco por cento) a mais sobre a remuneração de cada hora equivalente a 60 (sessenta) minutos. A duração da hora é de 60 (sessenta) minutos, conforme Lei ° 5.889 de oito de junho de 1973.

Do exposto, pode-se verificar a importância da jornada de trabalho, pois ela representa um limite legal, cuja finalidade é coibir o abuso de empregadores e proteger os trabalhadores. Com isso evita que sejam fixadas cargas horárias exaustivas de trabalho, em atenção aos princípios da dignidade da pessoa humana, legalidade e da proteção ao trabalhador, todos inerentes ao Direito do Trabalho.

#### 4.1.6 Férias

As férias constituem um direito do empregado de abster-se de trabalhar durante um determinado número de dias consecutivos por ano, sem prejuízo da remuneração e após cumpridas certas exigências, entre elas a assiduidade.

A obrigatoriedade de concessão de férias remuneradas se funda em razões de ordem biológica, pois visa proporcionar aos empregados um período de descanso, capaz de restituir-lhes as energias gastas e de permitir-lhes retornar em melhores condições físicas e psíquicas. Para tornar esse descanso mais reparador, recomenda-se um bom uso das férias, de modo que elas não se convertam em oportunidade para novas fadigas.<sup>380</sup>

Importante destacar que férias são as interrupções das atividades laborais do empregado, sem a perda da remuneração mensal, e servem para que o empregado recupere suas condições físicas e mentais despendidas no trabalho. Após doze meses de trabalho, a Lei confere ao empregado uma folga no contrato de trabalho quando então adquire o direito de paralisar suas atividades, sem prejuízo da remuneração conforme art. 129<sup>381</sup> da CLT. A

---

<sup>379</sup> DELGADO, op. cit. p. 1063.

<sup>380</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr. 2016, p. 482.

<sup>381</sup> Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Art. 129 - Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração.

Constituição Federal de 1988 no seu art. 7º, XVII<sup>382</sup>, garantiu o direito às férias anuais remuneradas ao empregado com acréscimo de 1/3 (um terço) sobre a remuneração.

Para Delgado, o terço constitucional nada mais é do que parcela trabalhista acessória a uma parcela principal (as férias), e a esta necessariamente acoplada. Sendo devida a parcela principal, devida seria sempre a parcela acessória, independentemente do gozo efetivo ou não das férias e da modalidade de rescisão contratual.<sup>383</sup>

Conforme Romar, a concessão de férias também tem por objetivo a preservação da saúde e da integridade física do empregado, à medida que o repouso a ser usufruído nesse período visa recuperar as energias gastas e permitir que o trabalhador retorne ao serviço em melhores condições físicas e psíquicas.<sup>384</sup>

Segundo Mauricio Godinho Delgado, férias define-se como o lapso temporal remunerado, de frequência anual, constituído de diversos dias sequenciais, em que o empregado pode sustar a prestação de serviços e sua disponibilidade perante o empregador, com o objetivo de recuperação e implementação de suas energias e de sua inserção familiar, comunitária e política.<sup>385</sup>

O direito a férias depende da efetivação de um período aquisitivo, que corresponde a 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, ou seja, a cada 12 (doze) meses de vigência do contrato o empregado adquire o direito a férias, enquanto durar o referido contrato, conforme art. 130 da CLT.

A regra geral de duração das férias, no sistema trabalhista do País, é de 30 (trinta) dias corridos, ressalvados prazos menores em função do número de faltas injustificadas do empregado no respectivo período aquisitivo. Essa duração estende-se, em consequência, de um lapso mínimo de 12 (doze) dias corridos ao prazo máximo de 30 (trinta) dias corridos, salvo, dispositivo infralegal mais favorável, segundo previsão no art. 130 da CLT.<sup>386</sup>

Segundo Alice Monteiro de Barros, para o empregado constitui um direito de gozar férias dentro de 12 (doze) meses subsequentes ao período aquisitivo e um dever de não

---

<sup>382</sup>BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria.

<sup>383</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. revista e ampliada. São Paulo: LTr, 2017, p. 1130.

<sup>384</sup> ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho**. Coordenador Pedro Lenza. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação. 2018, p. 402.

<sup>385</sup> DELGADO, op. cit. p. 1103. “As férias atendem, a todos os objetivos justificadores dos demais intervalos e descansos trabalhistas, quais sejam, metas de saúde e segurança laborativas e de reinserção familiar, comunitária e política do trabalhador”.

<sup>386</sup> *Ibidem*, p. 1111. A diferenciação no prazo de duração das férias deriva do número de faltas sem justificativa do empregado no respectivo período aquisitivo. As faltas injustificadas interferem, assim, na tabela de férias prevista pelo art. 130 da CLT, reduzindo, nos parâmetros da tabela, a duração da vantagem trabalhista.

trabalhar para outro empregador nesse período, a menos que tenha duplo contrato de trabalho. Dessa forma, para o empregador, ela constitui um dever, isto é, ele deverá concedê-las nos 12 (doze) meses subsequentes ao término do período aquisitivo e tem ele o direito de exigir que o empregado não trabalhe durante o seu curso, salvo se estiver obrigado a fazê-lo por ter outro contrato de trabalho.<sup>387</sup>

As férias são subdivididas em: simples, dobradas ou proporcionais. As férias proporcionais são aquelas concedidas ainda no curso do período aquisitivo e são calculadas na proporção de 1/12 (um doze avos), sendo considerado 1 (um) mês completo quando o labor já tiver sido prestado por 15 (quinze) dias ou mais. As férias simples são aquelas concedidas dentro do período concessivo, já tendo o empregado laborado por 12 (doze) meses no período aquisitivo. As férias dobradas, por sua vez, são aquelas concedidas quando ultrapassado o período concessivo ou quando a remuneração for contraposta após o período legal de 2 (dois) dias antes do descanso anual.<sup>388</sup>

Vale dizer que o período regular de concessão das férias, situado no curso do contrato, denomina-se período concessivo ou período de gozo (ou ainda período de fruição). Ele se posiciona nos 12 (doze) meses subsequentes ao termo final do período aquisitivo das férias, conforme art. 134 da CLT. Constitui-se, portanto, no lapso temporal de 12 (doze) meses imediatamente seguinte ao respectivo período de aquisição das férias.

Adquirindo o direito às férias com doze meses de trabalho, os doze meses seguintes constituirão o período concessivo. Com a Reforma da Trabalhista, as férias podem ser concedidas em 3 (três) períodos, conforme art. 134 § 1º da CLT “desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores há cinco dias corridos, cada um”.

Segundo Carlos Henrique Bezerra Leite, ao dispor, no art. 134 § 1º da CLT, que o fracionamento das férias em até três períodos depende de “concordância do empregado”, é praticamente certo que quem decidirá sobre tal fracionamento será o empregador, tendo em vista a vulnerabilidade do trabalhador ao poder empregatício patronal.<sup>389</sup>

As férias dos empregados menores de 18 (dezoito) anos, estudantes, serão coincidentes com as férias escolares e as férias de membros de uma mesma família que

---

<sup>387</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr. 2016, p. 483.

<sup>388</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educacional. 2019, p. 889.

<sup>389</sup> LEITE, op. cit. p. 888.

trabalhem para o mesmo empregador serão concedidas em conjunto, salvo se disso resultar prejuízo para o serviço, conforme art. 136 §§ 1º e 2º da CLT.

Na situação de as férias não serem concedidas pelo empregador no prazo legal, no período concessivo, conforme art. 134 da CLT, elas serão remuneradas em dobro acrescidas de 1/3 (um terço) constitucional, isto é o empregador pagará o dobro da remuneração, além do empregado manter o direito de gozá-las, conforme art. 137<sup>390</sup> da CLT.

Para fins de cálculo das férias, deve ser considerada a remuneração do empregado na época da concessão, e não na época da aquisição do direito. A forma de cálculo da remuneração deve seguir as regras dos parágrafos do art. 142 da CLT. A parte do salário paga em utilidades e os adicionais de hora extra, noturno, de insalubridade e de periculosidade integram o salário do empregado para fins de cálculo das férias, ou seja, devem ser somados ao salário-base para o cálculo das férias.

Caso esteja vencido o período concessivo e, se mesmo assim o empregador não concede as férias, o empregado pode ajuizar reclamação trabalhista pedindo a fixação por sentença da época de gozo das férias. A sentença determinará pena diária de 5% do salário mínimo, devida ao empregado, até que seja cumprida. Cópia da decisão transitada em julgado será remetida ao Ministério do Trabalho para a aplicação das sanções administrativas cabíveis. Neste caso a remuneração das férias também será em dobro, porque concedida fora do período concessivo.

A concessão das férias será comunicada com antecedência de, no mínimo, 30 (trinta) dias, por escrito ao empregado. Dessa comunicação, o empregado dará recibo ao empregador. O período de gozo das férias deve ser anotado na CTPS do empregado e também no registro de empregados. É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

Existe a possibilidade de ocorrer a extinção do contrato de trabalho sem que o empregado tenha gozado suas férias, sejam as relativas ao último período aquisitivo completo, sejam as relativas a períodos aquisitivos anteriores, ou seja, ainda, as relativas ao período aquisitivo que está em curso no momento da rescisão do contrato.

Assim, na cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja sua causa, será devida ao empregado a remuneração simples ou em dobro, conforme o caso, correspondente ao período de férias cujo direito tenha adquirido (férias indenizadas), ou seja, havendo férias que não foram gozadas nos períodos concessivos corretos que já terminaram (férias vencidas),

---

<sup>390</sup> Art. 137 - Sempre que as férias forem concedidas após o prazo de que trata o art. 134, o empregador pagará em dobro a respectiva remuneração.

serão indenizadas em dobro; já as férias cujo período concessivo respectivo ainda estava em curso por ocasião da rescisão contratual (férias simples) serão indenizadas de forma simples, conforme art. 146 da CLT.

Na cessação do contrato de trabalho também são devidas as férias proporcionais em relação ao período aquisitivo incompleto, na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês completo de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias, ainda que se trate de término do contrato de trabalho a termo pelo cumprimento de seu prazo.

Já na extinção do contrato de trabalho o empregado receberá de forma indenizada (férias indenizadas) as férias proporcionais e, se for o caso, as férias simples e as férias vencidas pendentes, todas acrescidas de 1/3 (um terço) constitucional.

O abono pecuniário é a conversão em dinheiro, da parcela de 1/3 (um terço) dos dias de férias a que o empregado tem direito. É uma opção do empregado, independente da concordância do empregador, desde que requerido no prazo estabelecido na legislação trabalhista. O empregado que desejar converter 1/3 (um terço) de suas férias em abono pecuniário deverá requerê-lo ao empregador, por escrito, até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo, conforme art. 143 § 1º<sup>391</sup> da CLT.

Este abono pecuniário deverá ser pago juntamente com a remuneração das férias em 2 (dois) dias antes do início do período de fruição das férias, conforme artigo 145<sup>392</sup> da CLT. A Lei não permite converter em dinheiro o período total de férias, senão apenas 1/3 (um terço) deste período, conforme preceitua o art. 143 da CLT.

A prescrição das férias começa quando encerra o prazo concessivo das férias ou a cessação do contrato de trabalho conforme art. 149<sup>393</sup> da CLT. No entanto, o empregado terá o prazo de 5 (cinco) anos para reclamar judicialmente a concessão de suas férias, estando em vigor o contrato de trabalho, e 2 (dois) anos, a contar da cessação do contrato de trabalho, para propor a ação. Impetrada ação nesse prazo, o empregado pode reclamar direitos adquiridos dos últimos 5 (cinco) anos, a partir do término do período concessivo correspondente.

---

<sup>391</sup> Art. 143 - É facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes. § 1º - O abono de férias deverá ser requerido até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo.

<sup>392</sup> Art. 145 - O pagamento da remuneração das férias e, se for o caso, o do abono referido no art. 143 serão efetuados até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período.

<sup>393</sup> Art. 149 - A prescrição do direito de reclamar a concessão das férias ou o pagamento da respectiva remuneração é contada do término do prazo mencionado no art. 134 ou, se for o caso, da cessação do contrato de trabalho.

O empregador poderá conceder férias coletivas a todos os empregados da empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores deste. É o que diz o art. 139 da CLT, “Poderão ser concedidas férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa”.

As férias coletivas foram implantadas nas empresas como uma importante ferramenta de gestão, principalmente nas empresas que apresentam sazonalidades específicas no decorrer do ano, seja por conta das festas de final de ano do verão, do inverno, da páscoa, etc. A previsão das férias coletivas na CLT esta nos artigos 139 e 140.

Férias coletivas são aquelas concedidas, por interesse do empregador ou em virtude de negociação coletiva, a todos os empregados da empresa ou de determinado estabelecimento ou setor da empresa. Trata-se de situação excepcional, tendo em vista que o normal é a concessão de férias individuais a cada empregado, respeitados os respectivos períodos aquisitivos e concessivos.<sup>394</sup>

A remuneração das férias coletivas é calculada da mesma forma que as férias individuais, devendo também ser paga até dois dias antes do empregado sair de férias. Em se tratando de férias coletivas, o abono de férias deverá ser objeto de acordo coletivo e ser requerido expressamente pelo empregado. Quanto às férias coletivas dos empregados contratados há menos de 12 (doze) meses, eles gozarão de férias proporcionais, iniciando-se, então, novo período aquisitivo.

Assim, pode-se verificar que as férias correspondem a um período prolongado de descanso do empregado, tendo como natureza um direito não apenas trabalhista como social, pois visa ao bem-estar, à saúde e à vida do trabalhador

#### **4.1.7 Remuneração e Salário**

É importante frisar que o salário do empregado recebe cuidadosa proteção do Direito do Trabalho, já que é dele que o empregado retira seu sustento, seu meio de se realizar e sobreviver. O salário, na sociedade capitalista, é a expressão simbólica social do valor pago

---

<sup>394</sup> ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho**. Coordenador Pedro Lenza. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação. 2018, p. 411. Férias coletivas podem ser fracionadas em até dois períodos anuais, desde que nenhum deles seja inferior a 10 dias, conforme art. 139, § 1º da CLT. Além disso, a concessão das férias coletivas deve ser comunicada pelo empregador, com antecedência mínima de 15 dias ao órgão local do Ministério do Trabalho e Emprego; ao sindicato dos trabalhadores; e aos próprios trabalhadores, conforme art. 139, §§ 2º e 3º da CLT. A remuneração das férias coletivas é calculada da mesma forma que as férias individuais, devendo também ser paga até dois dias antes do empregado sair de férias.

ao trabalhador pela sua força de trabalho, relativo ao trabalho necessário, ou seja, relativo aos meios de subsistência necessários à reprodução da força de trabalho.

Como ensina Mauricio Godinho Delgado, a onerosidade consiste em um dos elementos fático-jurídicos componentes da relação empregatícia. Ela se manifesta no contrato de trabalho por meio do recebimento pelo empregado de um conjunto de parcelas econômicas retributivas da prestação de serviços ou, mesmo, da simples existência da relação de emprego. Trata-se de parcelas que evidenciam que a relação jurídica de trabalho formou-se com intuito oneroso por parte do empregado, com intuito contraprestativo, com a intenção empregatícia de receber retribuição econômica em virtude da relação laboral estabelecida. A esse conjunto de parcelas retributivas conferem-se, regra geral, os epítetos de remuneração ou de salário.<sup>395</sup>

Remuneração é o conjunto de todas as verbas recebidas pelo empregado como contraprestação pelos serviços prestados, abrangendo aquela que é paga pelo próprio empregador (salário), como aquelas pagas por terceiros (gorjetas).

Para Carla Teresa Martins Romar, salário é uma das parcelas da remuneração, equivalente ao valor pago diretamente pelo empregador ao empregado como contraprestação decorrente da relação de emprego, abrangendo os períodos de prestação de serviços, o tempo à disposição do empregador e os períodos de interrupção do contrato de trabalho. O valor do salário abrange as parcelas contraprestativas que o empregador paga ao empregado.<sup>396</sup>

Assim, ter um salário para prover as necessidades mínimas de subsistência é uma questão de dignidade do ser humano. O salário vital é um direito fundamental porque corresponde a uma renda mínima. Tendência, essa, necessária para que numa sociedade justa as pessoas desfavorecidas tenham um mínimo necessário que permita fazer frente aos gastos indispensáveis para a sua manutenção e da sua família.<sup>397</sup>

Por outro lado, Vólia Bonfim Cassar afirma que a natureza jurídica do salário é de direito do empregado ao seu pagamento, em decorrência do contrato de trabalho. Com efeito, há hipóteses em que esse direito faz parte do patrimônio do trabalhador, mesmo quando não houver prestação de serviços, nem mesmo estiver à disposição do empregador.<sup>398</sup>

Para Amauri Mascaro Nascimento as características do salário são: essencialidade, sem a qual não há contrato de trabalho, pois é oneroso; a reciprocidade. Entende-se que a

---

<sup>395</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. revista e ampliada. São Paulo: LTr, 2017, p. 800.

<sup>396</sup> ROMAR, op. cit. p. 423.

<sup>397</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro, NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva 2014, p. 612.

<sup>398</sup> CASSAR, Volia Bomfim. **Temas de Direito do Trabalho**. Valinhos: Anhanguera Educacional, 2014, p. 32.

causa reside no fato de alguém atuar como empregado e, nessa condição, prestar serviços ou colocar-se à disposição do empregador; a sucessividade, isto é, o salário é pago em função de uma relação jurídica que se prolonga no tempo; em consequência da sucessividade da relação jurídica, que não é instantânea. Isso resulta da necessidade de se pagar o salário ao empregado com periodicidade, em intervalos curtos, para prover sua subsistência, como também a de seus familiares.<sup>399</sup>

A essas características Alice Monteiro de Barros acrescenta a tendência de determinação heterônoma do salário, isto é, a sua fixação, em geral, por meio de lei ou sentença normativa. O caráter alimentar do salário como fonte de sustento do trabalhador e sua irredutibilidade, hoje executada por convenções e acordos coletivos, conforme art. 7º, VI, da Constituição da República de 1988, são outras características de retribuição do empregado, ao lado de sua natureza composta, tendo em vista que, normalmente, agregam-se a ele parcelas de sobressalário, como adicionais, por exemplo. Acrescenta a autora que o salário deverá ser fixado forfait, pois a retribuição paga não guarda relação com o valor econômico de cada prestação executada pelo trabalhador.<sup>400</sup>

Sabe-se que a gorjeta tem previsão no art. 457, § 3º da CLT, sendo uma forma especial de salário, não é considerada somente a importância dada pelo cliente ao empregado, mas também, aquela cobrada pela empresa do cliente, como adicional nas contas a qualquer título e destinada à distribuição aos empregados.

Quanto à forma de pagamento, o salário pode ser pago em dinheiro ou em utilidades. Pago em dinheiro, o valor em pecúnia (moeda corrente) pago pelo empregador como contraprestação pelos serviços é a forma comum, normal, de pagamento do salário. De outro lado, o salário pago em utilidades é o pagamento do salário feito por meio do fornecimento pelo empregador ao empregado de bens in natura.

As utilidades salariais são aquelas que se destinam a atender às necessidades individuais do trabalhador, de tal modo que, se não as recebesse, ele deveria despende parte de seu salário para adquiri-las. As utilidades salariais não se confundem com as que são fornecidas para melhor execução do trabalho. Estas equiparam-se a instrumento de trabalho e, conseqüentemente, não tem feição salarial.<sup>401</sup>

Segundo Mauricio Godinho Delgado, a contraprestação econômica devida pelo empregador ao empregado, em decorrência da prestação de serviços ou da simples existência

---

<sup>399</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **O Salário**. Edição fac-similada. São Paulo: LTr, 1996, p. 21.

<sup>400</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 493. Salário a forfait, é o meio pelo qual o empregador fixa um valor global para remunerar certas condições de serviço.

<sup>401</sup> Ibidem, p. 494.

de um contrato de trabalho entre ambos, pode ser aferida (isto é, calculada) segundo distintos critérios ou processos, dentre eles, salário por unidade de tempo, salário por unidade de obra e salário por tarefa.<sup>402</sup>

Salário por unidade de tempo é aquele que é fixado a partir do período de tempo que o empregado fica à disposição do empregador, ou seja, existe uma correspondência entre a jornada de trabalho e o salário; a remuneração se dá em razão do trabalho realizado no mês, semana, quinzena, hora ou dia, e é pago de acordo com o tempo que o empregado ficou a disposição do empregador, sem levar em conta o resultado do trabalho. A produção advinda da realização do trabalho realizado acima do normal, o empregado não usufruirá de qualquer vantagem.

Vale dizer que salário por unidade de obra é aquele que adota como parâmetro de fixação a produção do empregado. A produção alcançada pelo empregado é o critério utilizado para o cálculo do valor final do salário; o empregado recebe de acordo com o número de unidades por ele produzidas, conforme art. 611-A inciso IX<sup>403</sup> da CLT. O objetivo é estimular a rentabilidade produtiva do empregado. Há um valor estipulado a ser pago por unidade ou tarefa, multiplicando-se a quantidade de peças pelo valor da tarifa. Mesmo que o salário seja apurado por comissão esta não poderá ser inferior ao salário mínimo.

Salário por tarefa é aquele que é fixado levando-se em conta tanto o critério tempo, como o critério quantidade de produção, sendo determinada pelo empregador uma tarefa mínima que deve ser cumprida pelo empregado em um determinado período de tempo. O salário por tarefa é uma forma mista de salário, o empregador combina com o empregado determinada tarefa a ser realizada de acordo com um determinado tempo. O empregado deverá terminar o trabalho no tempo acordado, porém, poderá ser dispensado quanto terminar a tarefa antes do período combinado.

O salário básico é o valor fixado no contrato de trabalho e que corresponde à contraprestação pelos serviços. A este valor podem ser somados outros, compondo-se, assim, o complexo salarial do empregado. No entanto, o salário básico é a “plataforma”, estipulada quando da contratação do empregado e sobre a qual incidirão reajustes e outras parcelas de natureza salarial.<sup>404</sup>

---

<sup>402</sup> DELGADO, op. cit. p. 835.

<sup>403</sup> Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre (...) IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual.

<sup>404</sup> ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho**. Coordenador Pedro Lenza. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação. 2018, p. 429.

O salário mínimo, como já visto, tem previsão no art. 7º, inciso IV da Constituição Federal “fixado em Lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim”.

A contraprestação pelo serviço devida e paga diretamente pelo empregador ao empregado não se limita ao salário. Nesse sentido, o art. 457, § 1º, da CLT prevê que, além da importância fixa estipulada (salário base), integram o salário as gratificações legais e de função e as comissões pagas pelo empregador.

Gratificações são, na sua origem, liberalidades do empregador que pretende presentear o empregado por ocasião das festas de fim de ano. São somas em dinheiro de tipo variável, outorgadas voluntariamente pelo patrão aos seus empregados, a título de prêmio ou incentivo, para lograr a maior dedicação e perseverança destes. Por sua etimologia, gratificação equivale a demonstração de agradecimento, de reconhecimento, sendo, portanto, um ato não obrigatório, fruto de espontaneidade.<sup>405</sup>

A gratificação de Natal, também chamada de décimo terceiro salário, foi instituída pela Lei n. 4.090<sup>406</sup> de 13 de julho de 1962, com regulamentação pelo Decreto n. 57.155 de 3 de novembro de 1965, e pelos acréscimos trazidos pela Lei n. 4.749 de 12 de agosto de 1965. A Constituição Federal de 1988 estendeu o direito à gratificação de Natal a todos os empregados, inclusive domésticos, conforme art. 7º, inc. VIII e parágrafo único.

Para o trabalhador a gratificação de Natal é um direito a que faz jus de receber, com periodicidade anual, com valor equivalente à remuneração que receber em dezembro de cada ano, compreendendo o salário e todos os seus componentes, inclusive salário in natura e gorjetas. Os demais valores pagos pelo empregador ao empregado que tenham natureza salarial, tais como adicional de horas extras e adicional noturno pagos habitualmente, os adicionais de insalubridade, de periculosidade e de transferência, integram o cálculo da gratificação natalina.<sup>407</sup>

A comissão constitui modalidade de contraprestação variável, condicionada ao serviço realizado ou à produção alcançada pelo trabalhador. Trata-se de modalidade de salário

---

<sup>405</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro, NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva 2014. p. 639.

<sup>406</sup> BRASIL. Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962. **Institui a gratificação de natal para os trabalhadores**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L4090.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4090.htm). Acesso em: 09 de out. 2019.

<sup>407</sup> ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho**. Coordenador Pedro Lenza. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação. 2018, p. 498.

por unidade de obra e constitui verba calculada, levando-se em conta o montante produzido pelo trabalhador.

Segundo Carlos Henrique Bezerra Leite, as comissões, por sua vez, constituem modalidade salarial variável, cujo pagamento, em geral, é feito por um percentual sobre o valor do resultado da atividade laboral exercida pelo empregado. As comissões podem ser pagas tanto por meio de porcentagens quanto em unidades. Um empregado que confecciona calçados, por exemplo, pode ter seu salário pago em comissões por unidade produzida (a cada dez pares produzidos, terá direito a um par de calçados) ou em porcentagens (10% sobre cada par de calçados produzido).<sup>408</sup>

Consideram-se adicionais os acréscimos pagos ao empregado em razão do maior desgaste na prestação de serviços, são parcelas remuneratórias oriundas de Lei e geralmente decorrentes de condições mais gravosas, condições insalubres e perigosas fora de seu domicílio e de trabalhos mais penosos. Para Delgado, os adicionais consistem em parcelas contraprestativas suplementares devidas ao empregado em virtude do exercício do trabalho em circunstâncias tipificadas mais gravosas.<sup>409</sup>

Os adicionais correspondem à parcela salarial deferida suplementarmente ao empregado por este encontrar-se, no plano do exercício contratual, em circunstâncias tipificadas mais gravosas. A parcela adicional é, assim, nitidamente contra-prestativa, paga-se um plus em virtude do desconforto, desgaste ou risco vivenciados, da responsabilidade e encargos superiores recebidos, do exercício cumulativo de funções, etc. Ela é, portanto, nitidamente salarial, não tendo, em consequência, caráter indenizatório (ressarcimento de gastos, despesas; reparação de danos, etc.).<sup>410</sup>

Adicional de horas extras é devido ao trabalhador diante do serviço extraordinário superior, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) da hora normal, conforme art. 7º, inciso XVI<sup>411</sup> da Constituição Federal. De acordo com a CLT o máximo de horas permitidas é de 2 (duas) horas diárias, salvo ocorrer necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, conforme art. 61 da CLT.

Adicional noturno é aquele devido ao empregado urbano quando exerce atividade laborativa no período compreendido entre as 22 (vinte e duas) horas e 5 (cinco) horas do dia

---

<sup>408</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educacional. 2019, p. 728.

<sup>409</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. revista e ampliada. São Paulo: LTr, 2017. p. 858.

<sup>410</sup> *Ibidem*, p. 859.

<sup>411</sup> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal.

seguinte, na razão de 20% (vinte por cento) a mais sobre a remuneração, conforme art. 73<sup>412</sup> da CLT. A hora equivale a cinquenta e dois minutos e trinta segundos. Para o trabalhador rural o acréscimo será de 25% (vinte e cinco por cento), no entanto cada hora equivale a 60 (sessenta) minutos.

Sabe-se que o adicional de insalubridade com previsão no art. 192<sup>413</sup> da CLT e é assegurado a percepção de um adicional de 10% (dez por cento), 20% (vinte por cento) ou 40% (quarenta por cento) sobre o salário mínimo. A porcentagem do adicional será determinada mediante perícia a ser realizada por Perito de Segurança e Medicina do Trabalho devidamente habilitado e nomeado pelo juiz, conforme art. 195 § § 1º e 2º da CLT. Os acréscimos referentes ao adicional de insalubridade serão calculados separadamente e depois somados.

No entanto, quando a insalubridade for neutralizada ou eliminada com o uso de adoção de medidas especiais, ou eliminada pela utilização de equipamentos de proteção individual o adicional será indevido.

Já o adicional de periculosidade é devido ao empregado que presta serviços em contato permanente com elementos inflamáveis ou explosivos, em condições que ofereçam risco a vida. Contato permanente entende-se como contato diário com explosivos, radiação e inflamáveis. O percentual incidente sobre o salário contratual, é de 30% (trinta por cento) sobre o salário básico, conforme artigo 193 da CLT. Entretanto, será indevido o adicional de periculosidade, uma vez eliminado o risco. O empregado que trabalha em local insalubre e perigoso terá direito a um único adicional.

O adicional de transferência é devido ao empregado transferido pelo empregador para outra localidade e o seu valor é de 25% do salário contratual, conforme art. 469, § 3º da CLT. É indevido nas transferências definitivas, desde que nestas tenham sido pactuadas condições salariais mais vantajosas para o empregado e a transferência tenha resultado do consentimento do trabalhador.

---

<sup>412</sup> Art. 73. Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior a do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20 % (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna.

<sup>413</sup> Art. 192 - O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário-mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo. Conforme artigo 611-A da CLT: “A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a Lei quando, entre outros, dispuserem sobre”: XII - enquadramento do grau de insalubridade.

A transferência provisória dá direito ao empregado de receber o adicional de remuneração. Retornando o empregado à localidade originária de prestação de serviços, cessa o pagamento do respectivo adicional, mas enquanto estiver sendo pago integrará a sua remuneração para todos os efeitos legais.

Por conseguinte, verifica-se a importância do salário para o empregado, pois ele é a retribuição devida e paga pelo empregador ao empregado, de forma habitual, não só pelos serviços prestados, mas pelo fato de se encontrar à disposição daquele, por força de um contrato.

#### 4.1.8 Término do Contrato de Trabalho

O termo extinção do contrato de trabalho designa o fim das relações jurídicas em geral. Ocorre quando não existir qualquer forma de continuação das relações reguladas pela legislação do trabalho, ou seja, é o momento de rompimento contratual, em que o empregador ou o empregado, resolve não dar continuidade à relação de emprego. Deve, sim, saldar os direitos legais, quais sejam o empregador tem o dever de pagar pelos serviços prestados e o empregado, a obrigação de prestar os serviços.

Para Mauricio Godinho Delgado, o contrato de trabalho, como os negócios jurídicos em geral, nasce em certo instante, cumpre-se parcialmente ou de modo integral, e sofre, quase que inevitavelmente, alterações ao longo do tempo; por fim, ele se extingue.<sup>414</sup>

Segundo Carla Teresa Martins Romar, o contrato de trabalho cumpre um ciclo existencial, nasce em determinado momento por mútuo consentimento das partes, durante sua vigência sofre diversas vicissitudes que impõem, não raro, sua alteração ou a paralisação total ou parcial de seus efeitos e, por fim, chega ao seu final, extinguindo-se pelo adimplemento da prestação. Ocorre por ato volitivo das partes, pela impossibilidade de execução de suas obrigações em decorrência de fatos alheios à vontade das partes, ou por inadimplemento pelas partes das obrigações contratuais.<sup>415</sup>

Entre as modalidades extintivas do contrato esta a rescisão contratual que corresponde segundo Mauricio Godinho Delgado a todas as modalidades de ruptura do contrato de trabalho por exercício lícito da vontade das partes. Neste grupo englobar-se-iam

---

<sup>414</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. revista e ampliada. São Paulo: LTr, 2017, p. 1251.

<sup>415</sup> ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho**. Coordenador Pedro Lenza. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação. 2018, p. 554.

três tipos de extinção contratual: em primeiro lugar, a rescisão unilateral por ato do empregado (chamada de pedido de demissão). Em segundo lugar, a rescisão unilateral por ato empresarial (denominada dispensa ou despedida sem justa causa ou, ainda, dispensa desmotivada). Em terceiro lugar, a figura da rescisão bilateral do contrato, isto é, o distrato.<sup>416</sup>

A resolução ocorre quando se verifica a inexecução faltosa por um dos contratantes. É a extinção do contrato por justa causa, falta grave ou culpa recíproca. A rescisão diz respeito à extinção do contrato por força de sua nulidade. Na força maior o contrato é dissolvido pela ocorrência de alguma situação que impossibilita sua execução.

Já a extinção do contrato de trabalho por prazo determinado pode ocorrer devido ao cumprimento do prazo previsto, considerada extinção normal, mas também de forma antecipada. Essa forma ocorre com a dispensa do empregado pelo empregador, com o pedido de demissão formulado pelo empregado ou em decorrência da prática de justa causa por qualquer das partes, considerada extinção anormal.

Verificando-se a extinção normal do contrato a prazo, por meio do advento de seu termo final prefixado, as verbas estritamente rescisórias devidas ao empregado são: saldo salário, levantamento de depósitos mensais de FGTS, pelo período contratual, sem incidência, contudo, do acréscimo rescisório de 40%; 13º salário proporcional; férias vencidas e férias proporcionais com 1/3, independentemente do prazo contratual.

Dispensa antecipada por ato empresarial é considerada extinção anormal, provoca efeitos rescisórios distintos, caso se trate de pacto sem cláusula de antecipação de término contratual (também chamada de cláusula assecuratória de direito recíproco de rescisão antecipada) ou pacto a prazo com a presença de semelhante cláusula.

Assim, antecipando o empregador a dispensa do empregado, em contratos a prazo sem cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antecipada, serão devidas ao empregado as seguintes verbas: levantamento de depósitos mensais de FGTS, pelo período contratual; 13º salário proporcional; férias proporcionais com 1/3. Agrega-se a estas parcelas a indenização prevista no art. 479 da CLT, cujo valor corresponde ao da metade dos salários que seriam devidos pelo período restante do contrato. Seriam cabíveis, também, os 40% de acréscimo sobre o FGTS.<sup>417</sup>

Na rescisão antecipada, por iniciativa do empregado, ou seja, pedido de demissão antecipado em contratos a prazo sem cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antecipada, as únicas parcelas rescisórias que lhe serão devidas consistem no saldo salário,

---

<sup>416</sup> DELGADO, op. cit. p. 1280.

<sup>417</sup> Ibidem, p. 1282.

13º salário proporcional, férias vencidas acrescidas de 1/3, se houver, férias proporcionais acrescidas de 1/3.

Segundo Delgado, a maioria dos contratos empregatícios, é pactuada sem termo final preestabelecido, caracterizando-se, em consequência, como contratos de duração temporal indeterminada. Sua ruptura faz-se em virtude da verificação de ampla gama de fatores rescisórios, os quais provocam efeitos jurídicos também diferenciados no tocante às verbas devidas em face da terminação do pacto.<sup>418</sup>

Para Romar, algumas dessas modalidades de extinção do contrato de trabalho por prazo indeterminado, decorrem da iniciativa do empregador. Outras são frutos da vontade do empregado, uma delas decorre de acordo entre as partes e, por fim, algumas ocorrem sem que tenha havido iniciativa de qualquer das partes, sendo causadas, portanto, por motivos alheios à vontade das partes.<sup>419</sup>

Extinção do contrato por iniciativa do empregador (dispensa sem justa causa), é aquela que não se constitui em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro, sendo que esta forma de extinção do contrato de trabalho se refere apenas às dispensas realizadas pelo empregador quando este extingue o contrato de trabalho do empregado sem motivo, o empregador se utiliza do seu poder potestativo.

Na dispensa sem justa causa, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos no artigo 477 da CLT. As verbas rescisórias devidas ao empregado são: saldo de salário; aviso prévio; 13º salário proporcional; férias vencidas, acrescidas de 1/3, se houver; férias proporcionais, acrescidas de 1/3; indenização de 40% dos depósitos do FGTS.

Esse tipo de dispensa, por justa causa ocorre quando esta for justificada por uma das hipóteses contida nos incisos do art. 482 da CLT, ou seja, o empregador extingue o contrato de trabalho firmado com o empregado quando este realiza ato ilícito, violando, assim alguma obrigação legal ou contratual. O empregado dispensado por justa causa terá direito ao recebimento das seguintes verbas: saldo de salário e férias vencidas acrescido de 1/3 (um terço) constitucional.

A dispensa por justa causa é a maior punição que pode ser aplicada a um empregado. Configura-se como sendo um ato faltoso do empregado que faz desaparecer a confiança e a boa-fé existentes entre as partes, tornando indesejável o prosseguimento da relação

---

<sup>418</sup> Ibidem, p. 1285.

<sup>419</sup> ROMAR, op. cit. p. 556.

empregatícia. Para que exista a justa causa, esta deve estar prevista na Lei, deve ser um fato grave e a punição deve ser proporcional ao ato. Deve a pena ser aplicada de imediato, senão poderá ocorrer o perdão tácito.

Outra forma de extinção é o pedido de demissão. O empregado tem liberdade para escolher se permanece no emprego ou não. O pedido de extinção do contrato de trabalho pelo empregado deverá ser informado ao empregador com 30 (trinta) dias de antecedência, para que este possa qualificar outra pessoa que venha a substituir aquele que realizou o pedido, sendo que a falta de informação desse pedido ao empregador ocasionará ao empregado no pagamento destes dias, conforme artigo 487, § 2º<sup>420</sup> da CLT.

Será devido pelo empregador ao empregado que pede demissão o saldo de salário, as férias proporcionais, o 13º salário proporcional aos meses trabalhados, férias vencidas e proporcionais, com o terço constitucional. Contudo, esse empregado que decidiu romper com o contrato de trabalho não terá o direito ao recebimento da multa de 40% (quarenta por cento) sobre o FGTS além de não poder sacar os valores depositados neste fundo e não receberá as guias do seguro desemprego.

A rescisão indireta é outra forma de extinção do contrato de trabalho, consiste na solicitação da demissão, por parte do empregado, em casos de descumprimento da Lei ou do contrato trabalhista pelo empregador. Dessa forma, ela deve ser requerida quando ocorrem situações intoleráveis para a continuação dos serviços ou, ainda, para o relacionamento profissional entre as partes, conforme previsto no art. 483 da CLT.

Será devido ao empregado todas as verbas que lhe seriam pagas no caso de extinção do contrato por rescisão sem causa justificada. No entanto, para aplicação da rescisão indireta, é preciso que o empregado ingresse na Justiça do Trabalho para caracterizar a justa causa e, por conseguinte a rescisão indireta. São devidas as seguintes verbas: aviso-prévio, férias proporcionais, 13º salário proporcional, levantamento do FGTS com a indenização de 40% (quarenta por cento) e o seguro desemprego.

Outro modelo de extinção do contrato de trabalho é a culpa recíproca, ela ocorre quando agirem com culpa tanto empregado quanto empregador. No caso de ocorrência de culpa recíproca, o empregado receberá metade do valor que teria direito, ou seja, 50% do aviso-prévio, 13º salário e férias proporcionais com 1/3 constitucional.

---

<sup>420</sup> Art. 487 - Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra da sua resolução com a antecedência mínima de: II - trinta dias aos que perceberem por quinzena ou mês, ou que tenham mais de 12 (doze) meses de serviço na empresa. § 2º - A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.

Extinção da empresa ou estabelecimento é outra forma de extinção do contrato de trabalho e, recebe tratamento idêntico à dispensa sem justa causa feita pelo empregador, uma vez que não foi o empregado que deu causa à cessação do contrato. Desse modo, deve, pois, receber todas as verbas, tais como: saldo de salários, aviso-prévio, 13º salário, férias proporcionais e vencidas com 13/ constitucional, FGTS e multa de 40%, podendo, inclusive, levantar o FGTS.

Também considerado outro modelo de extinção do contrato de trabalho, a morte do empregado, é aquela que a rescisão equivale ao pedido de demissão, com a diferença de que houve a morte do empregado. Como este não poderá ser substituído, o contrato será extinto. Os valores a serem recebidos cabem aos herdeiros, mediante alvará judicial, independente de inventário ou arrolamento com a possibilidade de levantar o valor depositado no FGTS durante a vigência contratual, tendo direito ao saldo de salário correspondente aos dias trabalhados e ainda não pagos, 13º salário proporcional, férias vencidas e proporcionais acrescidas de 1/3 (um terço) constitucional.

Ademais, a morte do empregador também é outra modalidade de extinção do contrato de trabalho, em que fica encerrada a atividade do empreendimento, o contrato se extingue e os direitos são os mesmos da rescisão sem justa causa. O empregado fará jus ao saldo salarial, férias proporcionais e vencidas com 1/3 (um terço) constitucional e será autorizado o levantamento do FGTS.

As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo para sua efetivação, conforme artigo 477-A da CLT.

Visando reduzir seu quadro de empregados, o empregador pode adotar um programa de incentivo à demissão voluntária, oferecendo àqueles que quiserem deixar o emprego direitos mais amplos do que os previstos em Lei para o caso de dispensa sem justa causa. O Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada (PDV) pode ser instituído unilateralmente pelo empregador, ou pode ser fruto de acordo coletivo celebrado com o sindicato representativo dos trabalhadores, não havendo formalidade definida em Lei para sua elaboração. A validade do PDV, em ambos os casos, é admitida pela doutrina e pela jurisprudência.

O Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada pelas partes, conforme artigo 477-B da CLT.

Após análise da relação de emprego e relação de trabalho, dos contratos de trabalho, foi possível verificar que os direitos sociais fundamentais trabalhistas foram uma grande conquista dos trabalhadores. Dentre estas conquistas o direito a condições de trabalho decente que preserve a saúde física e mental do trabalhador, a não discriminação e a um salário mínimo capaz de atender as necessidades básicas e de sua família.

#### **4 CONCLUSÃO**

Ao concluir essa pesquisa, pôde-se verificar que o trabalho é atividade vital para o ser humano. Momento em que ele vende a um terceiro a única coisa que dispõe a sua força de trabalho, no intuito de assegurar os meios necessários em prol de sua sobrevivência e um meio para poder existir. Vende a sua força de trabalho em troca de um salário previamente determinado, que é a soma em dinheiro que o capitalista paga por determinado tempo de trabalho ou pela prestação de uma determinada atividade.

Dessa maneira, sendo o trabalho uma atividade vital para o ser humano, constata-se que todos os trabalhadores devem ter a oportunidade de alcançar um emprego produtivo com garantia a todos que queiram trabalhar e a chance de efetivamente encontrá-lo. Isso permite atingir um nível de bem-estar aceitável para ele e sua família. Logo, o Direito ao Trabalho, um dos temas da dissertação, retrata que a geração de trabalho formal deve ser decente, com fixação de políticas regulatórias consistentes, além disso, deve haver educação e respeito para com o trabalhador e uma valorização de todos os seres humanos.

Outro tema da dissertação, a modalidade de contrato de trabalho intermitente, vai de encontro à geração de trabalho formal decente, pois nessa modalidade o trabalhador receberá somente pelo período que foi convocado para prestar o serviço, se não houve convocação não há salário. Outrossim, o empregado poderá receber menos que um salário mínimo ou, até mesmo, não receber salário, já que a demanda é feita de acordo com a discricionariedade do empregador. Sabe-se que essa situação tem impactos graves e imediatos no cálculo da previdência do empregado, que não consegue atingir o montante equivalente ao salário mínimo, de forma que caberá a ele próprio providenciar o recolhimento complementar

Assim, entende-se que é necessária a atuação das instituições e do Direito, em defesa dos trabalhadores, visando reduzir as desigualdades sociais. Nesse sentido, é importante o trabalho realizado pelos órgãos internacionais e nacionais, dentre eles, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), a

Convenção Americana dos Direitos Humanos (CADH) e no Brasil, a Constituição Federal de 1988, destinada a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais e a igualdade e a justiça.

Face à revisão bibliográfica apresentada, que utilizou doutrina, legislação e estatísticas geográficas, vinculadas ao materialismo histórico marxista, perpassa-se uma ampla bibliografia referencial, encontrando eco numa crítica estrutural ao sistema capitalista e ao uso que faz dos seres humanos, particularmente aos trabalhadores assalariados, fragilizados em suas condições de vida material e espiritual. A partir do método histórico-dedutivo, e por meio do procedimento monográfico, acredita-se que os objetivos foram alcançados, restando respondidas as indagações inicialmente propostas.

É importante destacar que Direito ao Trabalho, significa direito a trabalhar, porque o trabalho dignifica o homem, é através dele que o homem mostra o seu valor no meio em que vive. Todavia, no sistema capitalista o que se tem é direito de trabalho, ou seja, livre acesso ao mercado de trabalho. Com a implantação das novas tecnologias no processo de produção, ocorreu a diminuição do emprego da força viva de trabalho, o número de trabalhadores é restrito. O tempo de trabalho para produção de mercadoria diminui, a jornada de trabalho aumenta, conseqüentemente, cresce a exploração e a mais-valia.

A mais-valia, na teoria marxista, consiste no valor do trabalho não pago ao trabalhador, isto é, na exploração exercida pelos capitalistas sobre seus assalariados. Karl Marx considerava que o valor de toda a mercadoria é determinado pela quantidade de trabalho socialmente necessário para produzi-la. É do trabalho não pago que são tirados os lucros dos capitalistas, além da renda da terra, dos juros, etc.

Sendo a força de trabalho uma mercadoria cujo valor é determinado pelos meios de vida necessários à subsistência do trabalhador (alimentos, roupas, moradia, transporte, etc.), se este empregado trabalhar além de um determinado número de horas, estará gerando não apenas valor correspondente ao de sua força de trabalho (que lhe é pago pelo capitalista na forma de salário), mas também um valor a mais, um valor excedente sem contrapartida, denominado de mais-vala.

Para Marx, a mais-valia é dividida entre Absoluta e Relativa. Produção de mais-valia absoluta consiste na intensificação do ritmo de trabalho, através de uma série de controles impostos aos trabalhadores, que incluem da mais rígida vigilância a todos os seus atos na unidade produtiva até a cronometragem e determinação dos movimentos necessários à realização das suas tarefas. O capitalista obriga o trabalhador a trabalhar a um ritmo tal, que, sem alterar a duração da jornada, produzem mais mercadorias e mais-valia.

Quando esse método encontra os limites da extração da mais-valia absoluta, resistência da classe operária e deterioração de suas condições físicas, o segundo caminho, a extração da mais-valia relativa, é que fez do capitalismo o modo de produção mais dinâmico de todos os tempos, transformando continuamente seus métodos de produção e introduzindo incessantemente inovações tecnológicas. Assim, é apenas através da mudança técnica que o tempo de trabalho socialmente necessário de determinados bens pode ser reduzido. Aumentos na produtividade resultantes e novos métodos de produção, nos quais o trabalho morto sob a forma de máquinas assume o lugar do trabalho vivo, reduzem o valor dos bens individuais produzidos.

Vale dizer que uma das formas de extração da mais-valia, pela via do contrato de trabalho intermitente, se dá através dos períodos descontínuos não considerados tempo a disposição do empregador conforme § 5º do art. 452-A da CLT, pois esses períodos não são remunerados. Ainda, ao final de cada período de prestação do serviço, o empregado recebe sua remuneração com acréscimo, sob a forma de compensação pecuniária, os direitos constitucionais proporcionais – 1/3 de férias proporcional, 13º salário proporcional, repouso semanal remunerado e adicionais legais, conforme § 6º do art. 452-A da CLT.

A extração da mais-valia será maior ainda na modalidade de contrato intermitente, pois, com a escala de dois ou três empregados, em vez da prestação habitual de horas extras por um ou dois deles, o custo do valor-hora de trabalho irá reduzir, dado que a figura jurídica das horas extras simplesmente desaparece (e com elas todos os reflexos daí decorrentes). Isso porque o excesso de horas na produção será dissolvido nas escalas de trabalho, de modo a não engajar nenhum deles por período superior nas 8 horas diárias e 44 horas semanais. Seria até um ganho de qualidade de vida para o trabalhador, desde que alguma segurança financeira tivesse sido conferida a ele, como o direito de receber um salário mínimo ao final de cada mês, mesmo que o número de convocações não fosse o suficiente para o alcance dessa remuneração.

Nesse contexto, as mudanças ocorridas nos modelos de produção, como o taylorismo/fordismo e o toyotismo, tiveram o objetivo de flexibilizar e precarizar as relações de trabalho. Percebe-se que o primeiro modelo, com trabalho extenuante, cansativo e repetitivo, desencadeia descontentamento e insatisfação dos trabalhadores. No segundo modelo, pode-se verificar que o trabalho era cansativo e repetitivo e ampliou os riscos de acidentes, sendo que o único propósito foi de aumentar a exploração, além da remuneração em patamares mais baixos.

A precarização e a flexibilização do trabalho podem ser verificadas através do crescimento das modalidades de ocupações flexíveis, como o trabalho intermitente. Dessa forma, o trabalhador não tem horário fixo de trabalho e nem salário fixo. Além do mais, os direitos trabalhistas, duramente conquistados, passaram a ser flexibilizados, visando dispor de uma mão de obra em função das necessidades imediatas do mercado.

Por fim, acompanha-se a história de luta dos operários no Brasil por melhores condições de vida e de trabalho. Com o início da industrialização, as condições de trabalho mostraram-se péssimas e cruéis, na maioria das vezes não existia um contrato de trabalho formal, não existia previdência para os trabalhadores, e vários eram os relatos de acidentes e doenças, decorrentes do próprio trabalho.

A partir dos anos de 1920, no Brasil, vê-se a criação das primeiras legislações que tratavam dos direitos trabalhistas, que culminaram com a criação de outras Leis, visando melhorar a qualidade de vida e de trabalho dos trabalhadores. Dentre as legislações criadas, destaca-se a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), seu principal objetivo é a regulamentação das relações individuais e coletivas do trabalho.

Outro marco importante no Brasil foi a Constituição Federal de 1988 que trouxe avanços significativos para os direitos dos trabalhadores. Várias garantias já existentes na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) receberam status constitucional, alguns direitos foram ampliados e outros incluídos. Foi a Constituição que garantiu aos trabalhadores jornada de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, o aviso-prévio proporcional, a licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, a licença-paternidade e o direito de greve, entre outros.

No entanto, a Reforma Trabalhista no Brasil aprovada através da lei 13.467 de 13 de julho de 2017, teve seu direcionamento claro, visando reduzir direitos trabalhistas individuais e coletivos. As mudanças trazidas foram no sentido de flexibilizar as relações de trabalho. Com a Reforma Trabalhista nasceu a modalidade de contrato de trabalho intermitente, que consiste na possibilidade de contratar trabalhadores cuja rotina de trabalho se dá mediante convocação, ou seja, quando necessário.

Há de se destacar que a partir de 11 de novembro de 2017, foi regulamentada a modalidade de contrato de trabalho intermitente. Na teoria esse tipo de contrato seria aquele que regularia o chamado “bico”, ou seja, o trabalho realizado de forma informal passaria a ser formal, agora realizado pelo trabalhador intermitente. A redução de direitos visando exclusivamente ao aumento da lucratividade empresarial e à diminuição dos riscos do negócio, resultado esperado pelo contrato de trabalho intermitente, vai de encontro ao modelo

de sociedade preconizada pela Constituição Brasileira e afasta-se da ideia de função social da propriedade, pois a empresa não pode servir apenas à acumulação do lucro.

Ao sujeitar o trabalhador em contrato intermitente às oscilações da atividade empresarial sazonal e às flutuações de mercado, acionando-o na medida em que houver demanda de trabalho, a empresa se afasta indubitavelmente da sua função social, pautando-se unicamente pelos interesses empresariais.

Não se pode considerar o contrato de trabalho intermitente como a solução para o problema da operacionalização do direito trabalhista no Brasil, pois fica claro que ao mesmo tempo em que o legislador cria alternativas e retrai custos significativos, também elimina direitos conquistados após muitas lutas dos trabalhadores brasileiros.

O modelo adotado no Brasil em nada se assemelha aos de outros países como na Espanha, Itália e Portugal, em que o contrato de trabalho descontínuo é admissível em atividades econômicas revestidas dessa característica. Ademais, no Brasil, essa modalidade é admitida indistintamente para qualquer atividade, transferindo o risco do negócio ao hipossuficiente da relação, o empregado.

Nesse tipo de contrato de trabalho intermitente, o empregador contrata empregados para trabalhar conforme a necessidade da empresa e paga somente pelo período da prestação dos serviços. Logo, o empregado poderá ser contratado e ficar à disposição da empresa até ser convocado para o trabalho, quando prestará o serviço e receberá sua remuneração pelo tempo efetivamente trabalhado.

Importante salientar que, nessa modalidade de contrato intermitente, o empregado poderá não receber um salário mínimo no final do mês e o recolhimento regulamentar junto ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) ficará comprometido, ficando a cargo do empregado a complementação. Desse modo, a Lei coloca como ônus para o empregado complementar a cada mês que a remuneração ficar abaixo do mínimo, para ter direitos sociais garantidos, dentre eles a aposentadoria.

Apesar das promessas de geração de empregos com a Reforma Trabalhista, dados divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), mostram que 12,6 milhões de pessoas seguem desempregadas no Brasil. Esse grande número de desempregados, acaba pressionando para baixo a taxa de salário, aumenta o poder de barganhar dos empregadores e enfraquece ainda mais os trabalhadores que necessitam de um trabalho e acabam aceitando trabalhar na modalidade intermitente sem ter a certeza de receber um salário mínimo ao final do mês.

O contrato intermitente está longe de auxiliar na diminuição dos índices de desemprego, no entanto é uma modalidade que flexibiliza e precariza o trabalho, aumentando a exploração. As condições de vida e saúde do trabalhador se deterioram frente a essa inconsequente imprevisão, que não lhe permite planejar sua vida pessoal, profissional e familiar.

Nesse modelo, o intermitente, o empregador fica desobrigado de promover a proteção contínua com a saúde física e emocional que era obrigado com o trabalhador de contrato formal com toda proteção jurídica. Agora poderá usar a convocação para explorar cada vez mais o empregado, já que o contrato de trabalho se desenvolverá em períodos intercalados e o pagamento por hora será proporcional ao salário mínimo.

Dessa forma, a insegurança sobre as condições de trabalho criada por essa modalidade contratual afeta as suas relações sociais e familiares. Isso porque o trabalhador intermitente vive uma angústia permanente pela incerteza do chamado, um tempo de espera que acarreta intenso comprometimento da sua subjetividade, um tempo de inteira disponibilidade, que acarreta violação ao direito constitucional de limitação de jornada de trabalho (compreendida como tempo de execução do trabalho e tempo de disponibilidade).

Verificou-se, a importância do contrato de trabalho, documento que se destina a estabelecer a relação entre empregador e empregado. O contrato é o documento mais importante no estabelecimento da relação empregatícia, pois é através do mesmo que todas as regras a envolver a relação de emprego são estabelecidas. Nesse documento ambos, empregado e empregador, deixarão claramente definidos suas obrigações sobre todas as condições do trabalho.

Analisamos o término do contrato de trabalho que é o fim das relações jurídicas, é o momento do rompimento contratual, onde o empregador ou empregado resolve não dar continuidade à relação de emprego, devendo saldar os direitos legais, quais sejam, o empregador tem o dever de pagar pelos serviços prestados e o empregado, a obrigação de prestar os serviços.

Assim, pode-se afirmar que é através do trabalho que o ser humano se realiza. Todavia, o trabalho foi feito para o homem e não o contrário. É através do trabalho que o ser humano se sente parte da sociedade, mas esse labor deve oferecer condições para viver de forma digna, desempenhar sua atividade em um local humanizado. Uma remuneração decente para que o trabalhador possa efetivamente desempenhar suas atividades e viver dignamente, possibilidade que não se visualiza na modalidade de contrato de trabalho intermitente.

## REFERÊNCIAS

AGUIAR, Júlia Machado; ARRECHEA, Roberta. O tempo de disponibilidade permanente e o contrato de trabalho intermitente: uma análise comparativa à luz do direito português. **Revista dos Estudantes de Direito da UnB**. n.15, p. 247 a 254. RED UnB. Brasília: 2018.

ALMEIDA, Almiro Eduardo de. **Emprega-dor; a participação da classe dominante na construção do Direito do trabalho no Brasil**: uma história forjada com alienação, estranhamento e ideologia. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018.

ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito do Trabalho. Aveso a precarização**. Vol. 1. São Paulo: LTR, 2014.

ALVES, Giovani. **Limites do sindicalismo – Marx, Engels e a crítica da economia política**. São Paulo: Projeto Editorial Praxis. 2003.

ANDERSON, Rogério Oliveira. Reforma traz novidades em relação ao trabalho rural intermitente. **Revista eletrônica Consultor Jurídico**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-ago-03/opiniao-reforma-traz-novidades-trabalho-rural-intermitente>. Acesso em: 16 out. 2019.

ANTUNES, Ricardo. L. C. **O caracol e suas conchas**: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005.

ANTUNES, Ricardo. **O avesso do trabalho**. São Paulo: Expressão Popular, 2010.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

ARAUJO, Luiz Ernani Bonesso de. **O direito da sociobiodiversidade**. In: Direitos Emergentes na Sociedade Global: anuário do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFSM. Org. Jerônimo Siqueira Tybusch; Luiz Ernani Bonesso de Araujo; Rosane Leal da Silva. Ijuí: Unijuí, 2013, pp. 269-291.

ARAUJO, Stéfano Cunha. O presente de grego nos 30 anos da constituição federal: A reforma trabalhista e a transição para um modelo intermitente de trabalho. **Revista dos Estudantes de Direito da Universidade de Brasília**. nº 15. Brasília: 2018. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/redunb>. Acesso em 30 Jan. 2020.

ARAVANIS. Evangelia. Um olhar sobre os processos de acidentes de trabalho no Rio Grande do Sul. (1934-1950). **Revista do corpo discente do Programa de Pós-Graduação em História da UFRGS**. n. 4. V. 2. 2009. p. 89-94. Disponível em: [seer.ufrgs.br/aedos/article/download/10625/6884](http://seer.ufrgs.br/aedos/article/download/10625/6884). Acesso em: 05 Mai. 2019.

BARRADAS, Liana França Dourado. **Marx e a Divisão do Trabalho no Capitalismo**. São Paulo: Instituto Lukacs, 2014.

BÁRBARA, Silvia Celeste. **Opinião – Intermitente não aposenta, mesmo com contribuição.** Disponível em: <https://www.cntu.org.br/new/biblioteca-cntu/artigos/4887-opiniao-intermitente-nao-aposenta-mesmo-com-contribuicao>

BARROS, R. P, HENRIQUES, R e MENDONÇA, R, **A estabilidade inaceitável: desigualdade e pobreza no Brasil.** Texto para discussão. Rio de Janeiro, IPEA, 2001. Disponível em: [http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td\\_0800.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_0800.pdf). Acesso em: 16 abr. 2019.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho.** 10. ed. São Paulo: LTr. 2016.

BAUMAN, Zygmunt. **Vigilância Líquida.** Dialogos com David Lyon. Tradução Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Zahar. 2014.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade Líquida.** Rio de Janeiro: Zahar, 2001, p. 169

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (de 16 de julho de 1934).** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao34.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm). Acesso em: 30 abr. 2019.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em 26 Nov. 2018.

BRASIL. DECRETO-LEI Nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Rio de Janeiro, 1º de maio de 1943. Disponível em [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br). Acesso em 12 de Nov. 2018.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de Janeiro de 2002. **Institui o Código Civil.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm). Acesso em: 28 nov. 2019.

BRASIL. Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974. **Dispões sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas, e dá outras providencias.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/16019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/16019.htm). Acesso em: 07 de out. 2019.

BRASIL. Lei nº 5.889, de 08 de junho de 1973. **Que estatui normas reguladoras do trabalho rural.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L5889.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L5889.htm). Acesso em: 18 out. 2019.

BRASIL. Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962. **Institui a gratificação de natal para os trabalhadores.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L4090.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4090.htm). Acesso em: 09 de out. 2019.

BRASIL. Lei nº 8.213 de 24 de Julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm). Acesso em: 10 out. 2019.

BRASIL. Decreto nº 73.626 de 12 de fevereiro de 1974. **Aprova regulamento da Lei nº 5.889, de 08 de junho de 1973.** Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1970-1979/D73626.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/D73626.htm). Acesso em: 29 de out. 2019.

BRASIL. Lei nº 12.690, de 19 de julho de 2012. **Dispõe sobre a organização e o funcionamento das Cooperativas de Trabalho, institui o Programa Nacional de Fomento às Cooperativas de Trabalho – PRONACOOOP, e revoga o parágrafo único do art. 442 da Consolidação das leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/2012/Lei/L12690.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/L12690.htm). Acesso em: 02 fev. 2020.

BRASIL. Ministério Público Federal. Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Instrução Normativa nº 45 de 06 de agosto de 2010. **Dispõe sobre a administração de informações dos segurados, o reconhecimento, a manutenção e a revisão de direitos dos beneficiários da Previdência Social e disciplina o processo administrativo previdenciário no âmbito do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS.** Disponível em: <http://www.mpf.mp.br/atuacao-tematica/pfdc/institucional/legislacao2/previdencia-e-assistencia-social/docs/instrucao-normativa-inss-pres-no-45-2010/view>. Acesso em: 10 out. 2019.

BRASIL. Lei nº lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989. **Dispõe sobre o exercício do direito a greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades, inadiáveis da comunidade, e dá outras providencias.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/17783.HTM](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17783.HTM). Acesso em: 29 abr. 2019.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).** Diário Oficial da União, Brasília, 2017. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm). Acesso em: 12 mar. 2019.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e estatística (IBGE). Disponível em: <https://ibge.gov.br/>. Acesso em: 17 out. 2019.

BRASIL. Receita Federal do Brasil. Instrução Normativa 1.867/19. **Dispõe sobre normas gerais de tributação previdenciária e de arrecadação das contribuições sociais destinadas à Previdência Social e das destinadas a outras entidades e fundos, administradas pela Secretaria da Receita Federal do Brasil.** Disponível em: <http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?idAto=98303>. Acesso em: 17 set. 2019.

BRASIL. Ministério do Trabalho. Portaria nº 349 de 23 de maio de 2018. **Estabelece regras voltadas à execução da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, no âmbito das competências normativas do Ministério do Trabalho.** Disponível em: [http://www.in.gov.br/materia/-/asset\\_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/15752792/do1-2018-05-24-portaria-n-349-de-23-de-maio-de-2018-15752788](http://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/15752792/do1-2018-05-24-portaria-n-349-de-23-de-maio-de-2018-15752788). Acesso em 18 set. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão nº 10454-06.2018.5.3.0097. **Trabalho intermitente é lícito de acordo com a nova legislação trabalhista.** Disponível em: <http://www.tst.jus.br/processos-do-tst>. Acesso em 20 set. 2019.

BRASIL. Lei 4.923/65, de 29 de Dezembro de 1965. **Institui o Cadastro Permanente das Admissões e Dispensas de Empregados.** Disponível em [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L4923.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L4923.htm). Acesso em 12 de Nov. 2018.

BRASIL. Ministério da Economia. Secretária de Trabalho. **Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED).** Disponível em: <http://trabalho.gov.br/trabalhador-caged>. Acesso em: 08 out. 2019.

BRASIL. Lei nº 8.213 de 24 de Julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm). Acesso em: 10 out. 2019.

BRASIL. Lei Complementar nº 150, de 1º de Junho de 2015. **Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis nº 8.212, de 24 de julho de 1991, nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e nº 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei nº 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp150.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm). Acesso em 09 de dez. 2019.

BRASIL. Lei nº 2.959 de 17 de novembro de 1956. **Altera o Decreto Lei nº 5.425, de 01/05/32 (CLT), e dispõe sobre os contratos por obra o serviço certo.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L2959.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L2959.htm). Acesso em: 06 dez. 2019.

BRASIL. Lei nº 9.608 de 18 de fevereiro de 1998. **Dispões sobre o serviço voluntário e dá outras providencias.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9608.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9608.htm). Acesso em 27 jan. 2020.

BRASIL. Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965. **Dispões sobre o pagamento da gratificação prevista na Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L4749.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4749.htm). Acesso em: 18 fev. 2020.

BRASIL. Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8212cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm). Acesso em: 06 dez. 2019.

BRASIL. Comissão Especial Destinada a Proferir Parecer ao Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, do poder executivo, que "altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1548298&filenome=Tramitacao-PL+6787/2016](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1548298&filenome=Tramitacao-PL+6787/2016). Acesso em: 02 dez. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Superior (STF). Calendário de Sessões. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=432936&caixaBusca=N>. Acesso em: 20 jan. 2020.

BRASIL. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, **Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.** Aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o

parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm). Acesso em: 30 dez. 2019.

BRASIL. Lei nº 4.886, de 9 de dezembro de 1965. **Regula as atividades dos representantes comerciais autônomos.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L4886.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L4886.htm). Acesso em 04 de fev. 2020.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista: A degradação do trabalho no século XX.** Tradução Natanael C. Caixeiro. Rio de Janeiro: LTC. 2011.

BRITO, Cezar. Aspectos históricos e ideológicos na construção do direito ao trabalho. **Revista TST**, v.78, n. 1. p. 46-66. 2012. Brasília. Disponível em: <https://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/acervo/Doutrina/artigos/Revista%20do%20Tribunal%20Superior%20do%20Trabalho/2012/n%201>. Acesso em: 26 abr. 2019.

BUSNELLO, Ronaldo. **Crítica da economia política ao direito do trabalho.** 1. ed. Itajaí: Ed. da Univali, 2018.

CAVALCANTI, Carla Carneiro. **Trabalho intermitente: análise crítica à luz das atuais mudanças no cenário trabalhista brasileiro.** Monografia. Universidade Federal do Ceará. Fortaleza: 2018. Disponível em: <http://www.repositorio.ufc.br/handle/riufc/33820>. Acesso em: 23 out. 2019.

CASSAR, Volia Bomfim. **Temas de Direito do Trabalho.** Valinhos: Anhanguera Educacional, 2014.

CARCANHOLO, Marcelo Dias. A importância da categoria valor de uso na teoria de Marx. **Revista Pesquisa e Debate**. v. 9 , n. 2 . p. 17-43. 1998. PUC. São Paulo. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/rpe/article/view/11757/8478>. Acesso em: 27 mar. 2019.

CASTELLS, Manuel. **O poder da comunicação.** Rio de Janeiro: Paz e Terra. 2015.

CIDH. **Convenção Americana Sobre Direitos Humanos.** Assinada na Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos, San José, Costa Rica, em 22 de novembro de 1969. Disponível em [https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao\\_americana.htm](https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_americana.htm). Acesso em: 01 mar. 2019.

DA COSTA, Flora Oliveira; FINELLI, Lilia Carvalho; HANNEMANN, Roberta Castro Alves de Paula. **Aluga-se o trabalhador: do contrato intermitente para a escravidão contemporânea.** In IV congresso de estudos jurídicos internacionais. Belo Horizonte. 2018. Disponível em [www.compedi.org.br/publicacoes](http://www.compedi.org.br/publicacoes) . Acesso em 12 set. 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com comentários a Lei nº 13.467/2017.** São Paulo: LTR, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 16. ed. revista e ampliada. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**; obra revista e atualizada conforme a Lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18 ed. São Paulo: LTr. 2019.

DELGADO, Gabriela Neves. Pedido de ingresso do grupo de pesquisa como amicus curae na ADI 5836. **Revista dos Estudantes de Direito da Universidade de Brasília**. nº 15. Brasília: 2018. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/redunb>. Acesso em 30 Jan. 2020.

DUDH. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Organização das Nações Unidas de 10 de dezembro de 1948. Disponível em: [https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/por.pdf](https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf). Acesso em: 01 mar. 2019.

ENGELS, Friedrich. **A Dialética da natureza**. 3. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1979.

ENGELS, Friedrich. **A situação da classe trabalhadora na Inglaterra**. Tradução B. A. Schumann. Supervisão, apresentação e notas José Paulo Neto. São Paulo: Boitempo. 2010.

FERNANDES, Paulo Roberto. **A figura do contrato de trabalho intermitente do PL nº 6.787/2016 (Reforma Trabalhista) à luz do direito comparado**. Disponível em: <http://ostrabalhistas.com.br/figura-do-contrato-de-trabalho-intermitente-do-pl-no-6-7872016-reforma-trabalhista-luz-do-direito-comparado/>. Acesso em 12 set. 2019.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda [autor]; FERREIRA, Marina Baird; ANJOS, Margarida dos (Coord.). **Dicionário Aurélio da língua portuguesa**. 5. ed. Curitiba: Positivo, 2010. 2222 p.

FREITAS, Juarez. **Sustentabilidade: direito ao futuro**. 2. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2012.

GUIMARÃES, Ricardo Pereira de Freitas. **Entrevista**. Disponível em: <https://asmetro.org.br/portalsn/2018/05/25/portaria-ministerial-estabelece-regras-para-o-trabalho-intermitente/>. Acesso em 30 jan. 2020.

HARVEY, David. **Para entender O capital**. São Paulo. SP: Boitempo, 2013.

LAMEIRAS, Maria A. Parente; CORSEVIL, Carlos Henrique; RAMOS, Lauro R. Albrecht; CARVALHO, Sandro S. **Mercado de Trabalho**. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. IPEA. Carta de Conjuntura nº43. 2019. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/category/mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 17 out. 2019.

LESSA, Sérgio; TONET, Ivo. **Introdução à filosofia de Marx**. 1. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2001.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educacional. 2019.

LIMA, Francisco Meton Marques; LIMA, Francisco Pércles Rodrigues Marques de Lima. **Reforma Trabalhista. Entenda ponto por ponto**. São Paulo: LTr, 2017.

MARX, Karl. **O capital:** crítica da economia política; livro I. Tradução de Reginaldo Sant'Anna. 19 ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.

MARX, Karl. **A origem do capital:** a acumulação primitiva. Tradução Klaus Von Puchem. São Paulo: Centauro. 2004.

MARX, Karl. **Manuscrtos econômicos-filosóficos.** Tradução, apresentação e notas de Jesus Ranieri. São Paulo: 2004.

MARX, Karl. **O Capital: Crítica da economia política:** Livro I: o processo de produção do capital. Tradução Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013.

MARX, Karl. **Trabalho assalariado e capital & salário preço e lucro.** 2. ed. São Paulo: Expressão Popular. 2010.

MASCARO, Alysson Leandro. **Estado e forma política.** São Paulo, SP: Boitempo, 2013.

MASCARO, Alysson Leandro. **Introdução ao Estudo do Direito.** São Paulo: Atlas, 2013.

MENEZES, Caroline Porsche; ALMEIDA, Almiro Eduardo. Contrato de trabalho intermitente: os impactos da regulamentação nos direitos trabalhistas. **Revista Eletrônica Justiça & Sociedade**, v. 3, nº 1, 2018, p. 8-47. Revista do Curso de Direito do Centro Universitário Metodista. IPA. Disponível em: <https://www.metodista.br/revistas/revistas-ipa/index.php/direito/index>. Acesso em: 19 set. 2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Sindical.** 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1991.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **O Salário.** Edição fac-similada. São Paulo: LTr, 1996.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro, NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho:** história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Futuro do Trabalho no Brasil. Perspectivas e Diálogos Tripartites.** Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms\\_626908.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_626908.pdf). Acesso em: 18 abr. 2019.

OLIVEIRA, Rafael Santos de. **Dos primórdios da internet à blogosfera: Implicações das mudanças nos fluxos informacionais na sociedade em rede.** In: Direitos Emergentes na Sociedade Global: anuário do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFSM. Org. Jerônimo Siqueira Tybusch; Luiz Ernani Bonesso de Araujo; Rosane Leal da Silva. Ijuí: Ed. Unijuí, 2013, pp. 321-351.

PEDROSO, Márcia Naiar Cerdote. **O trabalho e suas transformações: uma análise sobre o Brasil no final do século 20.** Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento) – Universidade Regional do Nordeste do Estado do Rio Grande do Sul – RS. 2013. Disponível em: <http://bibliodigital.unijui.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/5701/M%C3%A1rcia%20Naiar%20Cerdote%20Pedroso.pdf?sequence=1>. Acesso em: 25 abr. 2019.

PRETTI, Gleibe. **Trabalhador intermitente na prática** – conforme a reforma trabalhista. São Paulo: LTr, 2018.

KELM, Mateus Silva; SHERER, Paulo Marcelo. **O contrato de trabalho e o contrato de trabalho intermitente sob a ótica da reforma trabalhista**. Disponível em: <http://bibliodigital.unijui.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/5993/Mateus%20Silva%20Kelm.pdf?sequence=1>. Acesso em 17 set. 2019.

KREIN, José Dari. “Trabalho Escravo Contemporâneo: Governança, Compliance e Due Dilligence”. In: **2º congresso** do TRT-MG em 29 de junho de 2018. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/jose-dari-krein-acredita-que-reforma-trabalhista-podera-nao-alcancar-resultados-esperados>. Acesso em: 14 fev. 2019.

KREIN, José Dari. **O aprofundamento da flexibilização das relações de trabalho no Brasil nos anos 90**. Dissertação (Em economia social e do trabalho) – Universidade Estadual de Campinas. SP Disponível em: [http://repositorio.unicamp.br/jspui/bitstream/REPOSIP/285915/1/Krein\\_JoseDari\\_M.pdf](http://repositorio.unicamp.br/jspui/bitstream/REPOSIP/285915/1/Krein_JoseDari_M.pdf). Acesso em: 02 Abr. 2019.

KUMAR, Krishan. **Da sociedade pós-industrial a pós-moderna: Novas teorias sobre o mundo contemporâneo**. Tradução Ruy Jungmann. 2 ed. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed. 2006.

RODRIGUES, Leôncio Martins. **Trabalhadores, sindicatos e Industrialização**. Rio de Janeiro: Centro de Edelstein de Pesquisas Sociais, 2009. Disponível em: <http://books.scielo.org/id/5y76v/pdf/rodrigues-9788599662991.pdf>. Acesso em: 29 abr. 2019.

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

ROSSO, Sadi Dal. **O ardil da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2017.

SAES, Décio. **A formação do Estado burguês no Brasil. 1888 -1891**. Rio de Janeiro. Paz e Terra, 1985.

SALES, Alan Jorge P.; OLIVEIRA, Débora da Silva. Trabalho Intermitente: Entre a inovação e a precarização. **Revista do Tribunal do Trabalho da 10ª Região**. Brasília, v.22, nº 2, 2018, p. 73 a 84. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/download>. Acesso em: 23 out. 2019.

SATO, Gisela. **Contrato “zero hora”**: o sucesso da inspiração britânica para o contrato intermitente. Disponível em: <https://empregointermitente.com.br/2018/01/19/contrato-zero-hora-contrato-trabalho-intermitente/>. Acesso em: 05 dez. 2019.

SEVERO, Valdete Souto; ALMEIDA, Almiro Eduardo de. **Direito do trabalho**: avesso da precarização. Vol. 1. São Paulo: LTr, 2014.

SEVERO, Valdete Souto; MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Manual da reforma trabalhista: Pontos e contrapontos**. Organizadores Afonso Paciléo Neto, Sarah Hakim; Prefácio Lívio Enescu. São Paulo (SP): Sensus, 2017.

SILVA, Maria Beatriz Oliveira da. MOTA, Luiza Rosso. **A soberania (ambiental) do “lado de cá” frente ao meio ambiente como bem ou patrimônio comum da humanidade**. In: Soberania e meio ambiente: a soberania ambiental vista do lado de cá. Organização Maria Beatriz Oliveira da Silva, Rafaela da Cruz Mello. 1. ed. Curitiba, PR: CRV, 2015.

SILVA, Rosane Leal da; KUMMEL, Marcelo Barroso. **A boa-fé objetiva e o teletrabalho: a confiança como pressuposto das relações de trabalho mediadas pelo uso das tecnologias da informação e comunicação**. In: CALNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; ESTRADA, Manuel Martin Pino. (Org.). Teletrabalho. 1ed. São Paulo: LTr, 2017.

TELES, Maria Carolina Lopes; CARVALHO, Augusto Cezar Leite de Carvalho. **O contrato intermitente**. OABAC. Disponível em <https://www.oabac.org.br/o-contrato-de-trabalho-intermitente/>. Acesso em 13 set. 2019.

TYBUSCH, Jerônimo Siqueira. **Ecologia política, sustentabilidade e direito**. In: Direitos Emergentes na Sociedade Global: anuário do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFSM. Org. Jerônimo Siqueira Tybusch; Luiz Ernani Bonesso de Araujo; Rosane Leal da Silva. Ijuí: Ed. Unijuí, 2013, pp. 221-268.

VASCONCELOS, Eduardo Mourão. **Karl Marx e a Subjetividade Humana**. Vol. 3. Aderaldo & Rothschild Editores LTDA. 2010.

ZIMMERMANN, Cirlene Luiza. **A reforma trabalhista e a regulamentação do “bico”**. Biblioteca do MPT/RN. Disponível em: <https://bibliotecaprt21.wordpress.com/2017/09/19/a-reforma-trabalhista-e-a-regulamentacao-do-bico-cirlene-luiza-zimmermann/>. Acesso em: 24 set. 2019.

WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito ao trabalho como direito humano e fundamental: Elementos para sua fundamentação e concretização**. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade Federal do Paraná – PR, 2009. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp143699.pdf>. Acesso em: 11 de mar. de 2019.