XXIX CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BALNEÁRIO CAMBORIU - SC

TRANSFORMAÇÕES NA ORDEM SOCIAL E ECONÔMICA E REGULAÇÃO

GABRIELA OLIVEIRA FREITAS

HERENA NEVES MAUÉS CORRÊA DE MELO

OSVALDO AGRIPINO DE CASTRO JUNIOR

Copyright © 2022 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - UNIVEM/FMU – São Paulo
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio – Rio de Janeiro
Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR – Ceará

Representante Discente: Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade – UNIMAR/FEPODI – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara – ESDHC – Minas Gerais
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho – Ceará
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS – Sergipe
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR – São Paulo
Secretarias
Relações Institucionais:
Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes – UNB – Distrito Federal
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM – São Paulo
Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo
Comunicação:
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali – Rio Grande do Sul
Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB – Paraíba
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC – Santa Catarina
Relações Internacionais para o Continente Americano:
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM – Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes:
Prof. Dr. José Barroso Filho – ENAJUM
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Eventos:
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec – Minas Gerais
Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC – Paraná
Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS – Mato Grosso do Sul

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UMICAP – Pernambuco

T772

Transformações na ordem social e econômica e regulação [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Gabriela Oliveira Freitas; Herena Neves Maués Corrêa de Melo; Osvaldo Agripino de Castro Junior. – Florianópolis: CONPEDI, 2022.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-602-4
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Constitucionalismo, Desenvolvimento, Sustentabilidade e Smart Cities

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Transformações na ordem social e econômica. 3. Regulação. XXIX Congresso Nacional do CONPEDI Balneário Camboriu - SC (3: 2022: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

XXIX CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BALNEÁRIO CAMBORIU - SC

TRANSFORMAÇÕES NA ORDEM SOCIAL E ECONÔMICA E REGULAÇÃO

Apresentação

Nos dias 7, 8 e 9 de dezembro de 2022, ocorreu o XXIX Congresso Nacional do Conpedi, na cidade de Balneário Camboriú, com o tema "Constitucionalismo, Desenvolvimento, Sustentabilidade e Smart Cities".

É com satisfação que apresentamos a toda comunidade jurídica os artigos que compuseram o Grupo de Trabalho de "Transformação na Ordem Social e Econômica e Regulação", que demonstram que o estudo jurídico não pode se desvencilhar das transformações na sócio-econômicas, indicando, ainda, a necessária compatibilização das evoluções, principalmente tecnológicas, com o desenvolvimento sustentável.

O artigo "A (DES)REGULAÇÃO DA PLATAFORMA DE TECNOLOGIA UBER NO BRASIL", elaborado por Karla Vaz Fernandes, Denise Pineli Chaveiro e Maria Izabel de Melo Oliveira dos Santos, apresenta uma análise crítica do mercado de consumo disruptivo, que viabiliza, por meio da tecnologia, novos serviços. A partir desta análise, apresentam a discussão acerca de uma necessidade ou não de intervenção do Estado nesses novos mercados, com enfoque, especificamente, na plataforma Uber.

No artigo intitulado "MUDANÇAS CLIMÁTICAS E O DESAFIO DE CONSERVAR AS FLORESTAS", desenvolvido por Marcus Luiz Dias Coelho, Danyelle Avila Borges e Edna Márcia Lopes Caetano, aborda-se a a questão das mudanças climáticas, a partir de estudos da COP26, com o objetivo de demonstrar a relevância das florestas, para além da questão ambiental, abrangendo também sua relação com a saúde humana e aspectos socioeconômicos.

Em "O CONSUMISMO E SUSTENTABILIDADE NO CONTEXTO DA SOCIEDADE 5.0", Marcus Luiz Dias Coelho, Danyelle Avila Borges e Maraluce Maria Custódio discorrem sobre a sociedade pós-moderna, a partir dos estudos desenvolvidos por Gilles Lipovetsky, demonstrando a necessária conversão do consumismo desmedido em um consumismo consciente, a fim de construir uma possibilidade de coexistência do consumismo e da sustentabilidade.

A pesquisa desenvolvida por Ainna Vilares Ramos, no artigo “BLOCKCHAIN FISCAL: DESAFIOS DA PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS DOS CONTRIBUINTES”, trabalha a questão da blockchain fiscal, a partir do fenômeno de aversão ao risco e de sua capacidade de ocasionar a detração do desenvolvimento econômico. Analisa a compatibilidade entre a LGPD e o tratamento de dados pessoais pela Administração Pública, demonstrando que ferramentas tecnológicas como a blockchain podem facilitar a cobrança de obrigações tributárias e reduzir a sonegação de tributos em razão da confiabilidade e da criptografia.

Com o artigo “POSSIBILIDADES DA ANÁLISE ECONÔMICA DO DIREITO NA REGULAÇÃO DO TRANSPORTE MARÍTIMO E DA ATIVIDADE PORTUÁRIA”, Osvaldo Agripino de Castro Junior aponta a necessidade de maior efetividade da regulação econômica da atividade portuária, visando um equilíbrio entre o retorno ao investidor privado e a adequada prestação de serviços ao usuário. Para atingir tal objetivo, o autor se vale da Análise Econômica do Direito, que apresenta como forma de contribuir para a efetividade da modicidade nos preços e tarifas no setor, para a condição do serviço adequado e, ainda, para a redução das externalidades negativas.

Liciane André Francisco da Silva e Marisa Rossignoli, com o artigo “A CONCESSÃO DE INCENTIVOS FISCAIS PARA A ZONA FRANCA DE MANAUS SOB A PERSPECTIVA KEYNESIANA: UMA ANÁLISE CRÍTICA”, apresentam uma análise crítica dos incentivos fiscais para a Zona Franca de Manaus, denunciando que, contemporaneamente, verifica-se uma redução da arrecadação fiscal, sem que haja um aumento significativo das empresas ali instaladas, levantando a reflexão acerca da necessidade de remodelar os incentivos fiscais.

No artigo “DIREITOS HUMANOS E A PANDEMIA PELA COVID 19 NO BRASIL: TEMPOS DE CRISE E IMPLICAÇÕES SOBRE OS DIREITOS SOCIAIS”, Maria Carolina Negrini, Ricardo Hasson Sayeg e Carolina Caran Duque apresentam uma análise crítica da realidade social brasileira quanto à efetivação dos direitos humanos, a partir do viés do capitalismo humanista. A partir da teoria da reserva do possível e da proibição do retrocesso em matéria de direitos humanos, discorrem sobre direitos humanos em tempos de crise, abordando especificamente o contexto pandêmico.

Gabrielle Kolling, Cristina Aguiar Ferreira da Silva e Gernardes Silva Andrade, com o artigo “REGULAÇÃO DE ORGÂNICOS E AGROECOLÓGICOS: A RELEVÂNCIA DAS RELAÇÕES SOCIAIS CAMPESINAS E DO CONTROLE SOCIAL DA PRODUÇÃO”, abordam a regulação de orgânicos e agroecológicos, tendo como foco o Direito

Transnacional, demonstrando que esta regulação pode se traduzir como mecanismo de preservação dos direitos sociais, em que se inclui o direito à alimentação adequada e de qualidade.

No artigo "OIT E ESTADO SOCIAL DEMOCRÁTICO DE DIREITO NA SOCIEDADE DE INFORMAÇÃO: O AGIR COMUNICATIVO PARA A CONSCIENTIZAÇÃO EMPRESARIAL E A REORGANIZAÇÃO OTIMIZADA DO TRABALHO E DA PRODUTIVIDADE", Thábata Biazzuz Veronese apresenta instigante análise sobre as mudanças nas relações de trabalho na sociedade da informação, destacando a necessidade de orientações da OIT para equilibrar a busca pela lucratividade empresarial e a flexibilização do trabalho, de modo a buscar a emancipação do trabalhador.

Ricardo Raí Guaragni , Kerlyn Larissa Grando Castaldello e Cassio Marocco, em "OS DESAFIOS DA SUSTENTABILIDADE PARA O DESENVOLVIMENTO DE CIDADES NO ÂMBITO RURAL: UMA ANÁLISE A PARTIR DAS TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO E DO GUIA GPS" abordam, a partir da análise das smarts cities, a necessidade de que a tecnologia da informação e da comunicação também abranja o âmbito rural, buscando o desenvolvimento sustentável.

Com o artigo "USUCAPIÃO FAMILIAR E O PROTAGONISMO FEMININO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO", Luiza Andreza Camargo de Almeida , Francis Pignatti Do Nascimento e Carla Bertoncini questionam a justiça da usucapião familiar em favor das mulheres, demonstrando que, a partir do histórico das mulheres na sociedade e sua relação com o direito de propriedade

Antônio Carlos Diniz Murta, Carlos Victor Muzzi Filho e Nathália Rodrigues Generoso fazem uma análise de como a tecnologia, que, em razão da pandemia de COVID 19, foi essencial para a continuidade do ensino, pode, por outro lado, prejudicar e mercantilizar a educação superior. Os autores, em dois artigos apresentados neste Grupo de Trabalho, "REGULAÇÃO DO ENSINO SUPERIOR NO PÓS-PANDEMIA" e "TRANSFORMAÇÕES NA EDUCAÇÃO E NO DIREITO PRIVADO NO CENÁRIO PÓS PANDEMIA", questionam a transformação da educação em uma mercadoria.

No artigo "A EMPREGABILIDADE DAS MULHERES NEGRAS SOB A ÓTICA DO DIREITO INTERNACIONAL DOS DIREITOS HUMANOS – RACISMO SOB A ÓTICA INTERSECCIONAL", Marcelo Benacchio, Fernando Antônio de Lima e Mikaele dos Santos

apresentam a existência de normativas que são capazes de resolver o problema da empregabilidade das mulheres negras, apontando que existem questões que passam pelos problemas de gênero, raça e classe, exigindo soluções para a mudança na estrutura social.

Em “ASPECTOS HUMANISTAS DA ORDEM ECONÔMICA E O ACESSO AO TRATAMENTO DA AME” Marcelo Benacchio e Mikaele dos Santos, a partir da inclusão do humanismo na ordem econômica, propõe necessária discussão acerca da relação entre Estado e iniciativa privada na disponibilidade do tratamento para a Atrofia Muscular Espinhal no SUS.

Marisa Karla Vieira Leite, Gabriela Oliveira Freitas e Renata Apolinário de Castro Lima, com o artigo “À LUZ DO CONCEITO DE ESFERA PÚBLICA DE JÜNGER HABERMAS: UMA ABORDAGEM DE CONTROLE DE LICITAÇÃO PELO TRIBUNAL DE CONTAS”, questionam o afastamento do Tribunal de Contas para a terceira linha de defesa no controle da atividade licitatória, em razão da promulgação da Lei nº 14.133, de 01 de abril de 2021, mas apontam, em contraponto, que tais órgãos passaram a ter diversa função na nova legislação, quando contribui com a formação dos gestores

Em “ANÁLISE SOBRE A INEFICIÊNCIA ADMINISTRATIVA PRESENTE NO FILME SANEAMENTO BÁSICO: UMA ABORDAGEM SOBRE A REALIDADE BRASILEIRA”, Lailson Braga Baeta Neves, Marisa Karla Vieira Leite e Fabiola Sayonara Araújo Baeta Neves discorrem acerca da ineficiência administrativa, a partir da análise da obra cinematográfica “Saneamento Básico” e do conceito habermasiano de esfera pública, apontando a necessidade de coibir irregularidades e malversação de verbas públicas é responsabilidade de toda a sociedade.

No artigo, “O CONSTITUCIONALISMO DO FUTURO E A EFETIVAÇÃO DAS GARANTIAS E DIREITOS FUNDAMENTAIS: PROBLEMAS E SOLUÇÕES SOBRE A (IN)EXISTÊNCIA DE CRISE NO FEDERALISMO NO BRASIL”, Frederico Thales de Araújo Martos , Henrique Alves Pereira Furlan e Marina Bonissato Frattari abordam chamado “Constitucionalismo do Futuro”, inovadora doutrina constitucionalista apresentada pelo jurista argentino, José Roberto Dromi e sua possível aplicação junto a realidade constitucional brasileira.

Frederico Thales de Araújo Martos, Marina Bonissato Frattari e Henrique Alves Pereira Furlan, com o artigo “DANO EXISTENCIAL NO TRABALHO INTERMITENTE: DA REFORMA TRABALHISTA AO CENÁRIO PÓS-PANDÊMICO”, apresentam como as relações de trabalho se fragilizaram durante o período pandêmico e pós-pandêmico,

destacando os danos causados à dignidade e à saúde mental do trabalhador intermitente, notadamente após a Lei 13.467/2017.

No artigo “COMPLIANCE E LEI ANTICORRUPÇÃO BRASILEIRA, SOB A PERSPECTIVA DA ANÁLISE ECONÔMICA DO DIREITO” Bruno Oliveira Fortes e Renata Apolinário de Castro Lima abordam a relevância do compliance como mecanismo de conter a corrupção, demonstrando que, para além das questões éticas, a luta anticorrupção pode contribuir para um desenvolvimento econômico.

Por fim, o artigo “O DESENVOLVIMENTO NA AMAZÔNIA NA CONCEPÇÃO NEOLIBERAL: ANÁLISE TEÓRICA DE CONTRADIÇÕES E CONFLITOS SOCIOAMBIENTAIS A PARTIR DO CONTEXTO HISTÓRICO-JURÍDICO-POLÍTICO”, desenvolvido por Herena Neves Maués Corrêa de Melo, apresenta, a partir dos estudos de Foucault, uma instigante análise dos conflitos amazônicos e como eles são influenciados a partir da lógica neoliberal global.

Certos de que o material aqui disponibilizado proporciona à reflexão jurídica nacional, convidamos à leitura.

Prof.ª Dra. Gabriela Oliveira Freitas

Universidade FUMEC

Prof. Dr. Oswaldo Agripino de Castro Júnior

Universidade do Vale do Itajaí - Programa de Mestrado e Doutorado em Ciência Jurídica

Profª Dra. Herena Neves Maués Corrêa de Melo

UFPA – Universidade Federal do Pará /UNAMA/ MPPA

DANO EXISTENCIAL NO TRABALHO INTERMITENTE: DA REFORMA TRABALHISTA AO CENÁRIO PÓS-PANDÊMICO

EXISTENTIAL DAMAGE IN INTERMITTENT WORK: FROM LABOR REFORM TO THE POST-PANDEMIC SCENARIO

Frederico Thales de Araújo Martos
Marina Bonissato Frattari
Henrique Alves Pereira Furlan

Resumo

O trabalho intermitente pode não conferir ao trabalhador a dignidade que lhe é constitucionalmente garantida, ao passo de efetivar uma vida digna com sentido dentro e fora do trabalho, devido ao tempo de espera entre um chamado e outro. Neste viés, o presente trabalho objetiva discutir a estrutura jurídica do trabalho intermitente e a possibilidade do dano existencial decorrente de sua estrutura não garantista, em relação a certeza de serviço e recebimento de salário, bem como trazer breves perspectivas para um cenário pós-pandêmico. Isso, pois a dignidade e a saúde mental do trabalhador intermitente, após a introdução no ordenamento jurídico dessa modalidade de trabalho pela Lei 13.467/2017, foram abaladas, já que houve rompimento com o padrão clássico do contrato de trabalho, acarretando, como se pretende expor, limitação ao patamar civilizatório mínimo e vulnerabilidade ao trabalhador. Para isso, partiu-se de uma metodologia dedutiva, com abordagem qualitativa e técnicas bibliográfica e documental. Espera-se, ao final, destacar a necessidade de um acordo contratual em que o obreiro deva ter garantido direitos fundamentais referentes ao trabalho, um salário que assegure condições de subsistência adequadas, limites máximos às horas de trabalho e proteção em termos de segurança e saúde no trabalho a fim de que o dano existencial em decorrência do trabalho intermitente seja o menor possível.

Palavras-chave: Dano existencial, Flexibilização trabalhista, Patamar civilizatório mínimo, Contrato de trabalho, Pandemia covid-19

Abstract/Resumen/Résumé

The zero-hours work may not give the worker the dignity that is constitutionally guaranteed to effect a dignified life with meaning inside and outside of work, due to the waiting time between a call and another. Thus, this paper aims to discuss the legal structure of intermittent work and the possibility of existential damage arising from its structure that does not bring guarantees, in relation to certainty of service and receipt of salary, as well as bring brief perspectives for a post-pandemic scenario. This is because the dignity and mental health of the intermittent worker, after the introduction of this type of work in the legal system by Law 13,467/2017, were shaken, since there was a break with the classic pattern of the employment contract, leading, as we intend to discuss, limitation to the minimum civilizational level and

vulnerability to the worker. To this end, a deductive methodology is used, with a qualitative approach and bibliographic and documental techniques. At the end, it is expected to highlight the need for a contractual agreement in which the worker should have guaranteed fundamental rights related to work, a salary that ensures adequate subsistence conditions, maximum limits to working hours, and protection in terms of safety and health at work, so that the existential damage resulting from zero-hours work is the least possible.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Existential damage, Labor flexibility, Minimum civilization level, Employment contract, Covid-19 pandemic

1 INTRODUÇÃO

Como características do contrato de trabalho em geral, tem-se que este carrega algumas especificidades, como o fato de poder ser tácito ou expresso, verbal ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado.

A doutrina elenca também outras características, sem as quais não se tem a caracterização de um vínculo empregatício e, logo, a existência de um contrato de trabalho, sendo eles: o serviço contínuo, a onerosidade e a subordinação.

Ainda, em regra, apresenta somente termo inicial. Isso ocorre, pois se prima pelo princípio da continuidade e a estabilidade das relações laborais, com indeterminação do prazo contratual, garantindo a especialização do trabalhador no ambiente de trabalho.

Contudo, diante dos ciclos econômicos mercadológicos que impactaram diretamente na regulamentação trabalhista da última década[1], houve uma inegável tendência à ampliação das exceções do contrato referentes ao prazo determinado, contrariando o modelo geral celetista, refletindo intrinsecamente no modelo econômico e, principalmente, previdenciário adotado pelo legislador constitucional.

Resultado disso foi a edição da Lei Federal nº. 13.467, de 13 de julho de 2017, que adotou a lógica da flexibilização na relação laboral, regulamentando o instituto do denominado "trabalho intermitente", o qual passou a reconhecer o vínculo empregatício eventual.

Logo, como característica deste contrato, há o tempo em que o trabalhador fica inativo, entre um chamado e outro, ou seja, ferindo a continuidade do contrato de trabalho. Este aspecto pode trazer incertezas para o trabalhador, bem como impacto social, pois nota-se que é capaz de gerar condutas abusivas que violam o direito fundamental à limitação da jornada de trabalho, causando danos ao projeto de vida do trabalhador que está em contrato intermitente, o chamado "dano existencial".

O instituto do trabalho intermitente, então, apesar de objetivar diminuir os índices de informalidade, podendo aumentar os postos de trabalho formais, já que para o empregador pode não ser ônus contratar o intermitente registrando a sua carteira, vez que apenas arcará com as verbas devidas na medida em que o empregado efetivamente desenvolve suas atividades, pode não conferir ao trabalhador a dignidade que lhe é constitucionalmente

[1] É importante mencionar a crise econômica mundial de 2008, a quebra da Bolsa de Valores de Nova York de 1929, a crise do petróleo de 1974, entre outros fatos de menor alcance, mas que impactaram na relação econômica-laboral mundial, como a crise da Rússia de 1998 e Asiática de 1997 (BRAGHINI, 2019, p. 190).

garantida, ao passo de efetivar uma vida digna com sentido dentro e fora do trabalho, causando limitação ao patamar civilizatório mínimo.

Nessa ótica, nota-se que a flexibilização trazida pela Reforma Trabalhista, por sua vez, possibilitou um instrumento de dominação do poder econômico, por meio do qual o empregado submete-se à mera vontade do empregador, sem ter a estabilidade salarial necessária para a manutenção social, o que implica em consequências impeditivas ao alcance de uma vida digna.

É sobre tal questão que o presente trabalho debruça seus esforços, discutindo a estrutura jurídica do trabalho intermitente, a possibilidade do dano existencial e a vulnerabilidade econômica e empregatícia dessa classe trabalhadora.

Para isso, partiu-se de uma metodologia com abordagem qualitativa, método dedutivo e técnicas bibliográfica e documental, pois não se preocupou com levantamentos numéricos, mas sim com dados subjetivos e já publicados, como a análise das normas que versam sobre direito do trabalho e da doutrina vigente.

2 ESTRUTURA JURÍDICA DO TRABALHO INTERMITENTE E A REFORMA TRABALHISTA

O contrato de trabalho classifica-se por possuir vários critérios, que consideram o consentimento (expresso ou tácito), os sujeitos (individual ou de equipe), a duração (por prazo indeterminado ou determinado), à forma de celebração (escrito ou verbal), a regulamentação (comum ou especial), o modo de remuneração (por unidade de empo, unidade de obra ou misto), entre outras (BARROS, 206, p. 158).

Ainda, como característica, traz a doutrina que este contrato é fruto do "direito privado, sinalagmático, de execução continuada, consensual, *intuito personae* em relação ao empregado, oneroso e do tipo subordinativo" (BARROS, 206, p. 158).

Em consonância, a Consolidação das Leis Trabalhistas estabelece, em seu artigo 3º, *caput*, que a prestação de serviços tem natureza não eventual, sob dependência do empregador e mediante salário (DELGADO, 2017, p. 378).

Não obstante, a reforma trabalhista instituída pela Lei nº. 13.467/17 inovou ao trazer a modalidade de contrato intermitente - cuja denominação ainda pode ser *on-call*, sob demanda ou contrato zero-horas. É caracterizado por não haver horas determinadas de forma fixa, também nesta modalidade não há garantia que tal trabalho seja remunerado (FREELAND; KOUNTOURIS, 2012, p. 318-319).

Ressalva-se que essa reforma introduziu uma nova modalidade de contrato, que difere da relação de emprego típica, sobretudo pela inexistência de jornada de trabalho prefixada propriamente (SERAU JUNIOR, 2018, p. 13-15).

Se no contrato laboral padrão a jornada de trabalho habitual é de 8 horas diárias e 44 horas semanais, no trabalho intermitente há atividades apenas episódicas, falando-se em períodos, e não mais em jornada de trabalho propriamente (SERAU JUNIOR, 2018, p. 13-15).

Em consonância ao alegado, o art. 443, *caput*, alude que o trabalhador intermitente é empregado, mas pode-se mencionar que o fato distintivo em relação ao objeto clássico do contrato de trabalho "é a prestação de serviços descontínua, assim considerada aquela que ocorre com alternância de períodos de prestação de serviço e de inatividade, períodos estes que podem se estender por meses" (RESENDE, 2020, p. 350).

Como característica dessa espécie de contrato, como assevera o art. 452-A da CLT, pode-se citar que é exigido forma solene, devendo ser celebrado por escrito, caso contrário presumir-se-á que o contrato será por prazo indeterminado (BRAGHINI, 2019, p. 193). Também, o valor mínimo da hora de trabalho não poderá ser inferior ao salário mínimo hora, devendo constar no contrato escrito.

Pactuado o contrato de trabalho intermitente, o trabalhador ficará aguardando a convocação do tomador de serviço, a qual acontecerá em ao menos três dias antes (art. 452-A, § 1º da CLT), de forma expressa, "com a possibilidade de negativa do trabalhador sem descaracterizar a subordinação, pagamento das verbas rescisórias proporcionais ao final de cada convocação" (BRAGHINI, 2019, p. 194).

O contratado terá um dia útil para responder ao chamado, e sua anuência deve ser sempre expressa. Porém "é razoável admitir a aceitação tácita ou a convalidação da aceitação se o serviço foi efetivamente prestado" (RESENDE, 2020, p. 352).

O tempo de inatividade do obreiro não é tempo à disposição do empregador, nos moldes do art. 452-A, § 5º da CLT, podendo prestar serviços a outros contratantes, não sendo a exclusividade uma característica do contrato intermitente. "Com efeito, o período de inatividade tem natureza jurídica de suspensão do contrato de trabalho, não assegurando ao empregado prestação de serviço nem recebimento de salário" (RESENDE, 2020, p. 351).

Neste sentido, como dispõe o art. 452-A, § 5º da CLT, o que de fato difere o contrato de trabalho tradicional e o intermitente é a eliminação do conceito de tempo à disposição do empregador para o intermitente.

Portanto, ao seguir essa ótica, nota-se que no trabalho intermitente o empregado não sabe, de antemão, quantas horas terá que trabalhar. Consequentemente, não poderá prever o quanto irá receber (RESENDE, 2020, p. 353).

Tal premissa fere os preceitos básicos do direito do trabalho, que defende a habitualidade, bem como o direito constitucional, previso no art. 7º, inciso IV, ao percebimento de salário mínimo que garanta direito básico, como a previdência social, saúde, moradia, alimentação, entre outros.

Isso, pois o que ocorre na prática é que "o empregador convocará o trabalhador conforme suas necessidades e conveniências, mantendo o empregado registrado sem assegurar salário nem trabalho" (RESENDE, 2020, p. 350).

No caso do salário do intermitente, este é composto pela remuneração, férias e 13º proporcionais e também o descanso semanal remunerado (DSR). O trabalhador intermitente receberá, nos moldes do art. 452-A, §6º da CLT, parcela proporcional das férias já com o acréscimo de 1/3.

Assim, para calcular as férias, divide-se o total de dias trabalhados no mês mais o DRS por 12 (salário + DSR = x/12). Para o cálculo do 1/3 de férias, divide-se o resultado encontrado para as férias por três (x/12 = y/3). Já o 13º salário é a somatória dos dias trabalhados no mês e DRS, dividido por 12 (salário + DSR = z/12). Ressalta-se, como exposto, que o resultado final da soma desses cálculos será o devido como salário ao trabalhador intermitente.

Em continuação, o artigo 452-A, § 4º da CLT ainda prevê hipótese de multa devida pelo empregado, caso este venha a aceitar o trabalho designado, mas não compareça ou desista. Tal multa não teve suas balizas estabelecidas pelo legiferante, gerando polêmica relacionada ao assunto (BRAGHINI, 2019, p. 194). O tema havia sido corrigido pela Medida Provisória 808 de 14 de novembro de 2017, contemporânea à reforma trabalhista, contudo teve seu prazo de 120 dias para virar lei prescrito.

Outra questão que corrobora para as discussões que envolvem o trabalho intermitente, é a contribuição social deste trabalhador, que, por poder não receber o salário mínimo, terá seu cálculo para aposentadoria, de certa forma, lesado. Tal dúvida também era tratada pela MP 808/17, que caducou.

A referida MP trazia alterações para o art. 911-A da CLT, no sentido de que o empregador deveria efetuar o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do trabalhador e o depósito do FGTS com base nos valores pagos no período mensal, bem como deveria oferecer ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

Caso o empregado recebesse remuneração mensal inferior a um salário mínimo, poderia ele recolher a diferença entre a remuneração recebida e o valor do salário mínimo mensal (art. 911-A, § 1º). Mas se o recolhimento complementar não fosse realizado, não seria possível considerar, para fins de aquisição e manutenção de qualidade de segurado do RGPS e cumprimento dos períodos de carência para concessão dos benefícios previdenciários, o referido período (art. 911-A, § 2º).

Então, para nortear o assunto, o Ministério do Trabalho e Emprego publicou a portaria nº. 349, de maio de 2018, que é uma releitura da Medida Provisória nº. 808/17. Embora a finalidade da citada portaria fosse encerrar as dúvidas e contradições correlatas à regulamentação do trabalho intermitente, seu resultado mostrou-se insatisfatório. Demonstra-se, muito aquém do necessário para se sanar as omissões trazidas pela Lei nº. 13.467/17, e em nada acrescendo no que tange às relações previdenciárias desses trabalhadores em regime de intermitência SERAU JUNIOR; FERREIRA, 2019, p. 89-112).

Em janeiro de 2019, somando esforços para sanar as omissões legais, a Receita Federal publicou a Instrução Normativa nº. 1.867/19, prevendo a contribuição previdenciária aos trabalhadores intermitentes, dando-lhes tratamento tributário semelhante àquele observado por trabalhadores avulsos.

Em suma, esta instrução normativa da Receita Federal aduz que ao trabalhador intermitente integra o quadro de segurados da Previdência Social desde que este empregado pague a contribuição previdenciária relativa a um salário mínimo, sendo assim possível contabilizar o tempo de trabalho no cálculo da aposentadoria.

Contudo, se o trabalhador intermitente receber menos que um salário mínimo, este deverá complementar a diferença até o teto do valor do salário mínimo a fim de que o período trabalhado seja contabilizado como tempo de serviço.

No mais, em acréscimo à tal instrução normativa, há também a Emenda Constitucional nº. 103 de 2019, que definiu a reforma da previdência social. É o art. 29 da referida EC que tutela o tema ao trazer que o segurado que, no somatório de remunerações auferidas no período de um mês, receber remuneração inferior ao limite mínimo mensal do salário de contribuição poderá: (i) complementar a sua contribuição, de forma a alcançar o limite mínimo exigido (art. 29, I); (ii) utilizar o valor da contribuição que exceder o limite mínimo de contribuição de uma competência em outra (art. 29, II); ou (iii) agrupar contribuições inferiores ao limite mínimo de diferentes competências, para aproveitamento em contribuições mínimas mensais (art. 29, III).

Fato é que este novo modelo de contrato causou imensa inconstância entre os juristas da seara Trabalhista, pois se alegou precarização do patamar civilizatório mínimo. Exemplo disso pode ser constatado na Nota Técnica nº. 01 emitida pelo Ministério Público do Trabalho, em 2017[2].

Na mesma linha, cita-se o posicionamento protetor de alguns doutrinadores[3], ao seguirem a esteira de que essa modalidade contratual é uma clara manifestação de "super exploração do trabalho humano", pois coloca em xeque o projeto constitucional de construção da cidadania, da melhoria das condições sociais dos trabalhadores e de uma sociedade mais livre, justa e solidária (LEITE, 2018).

Lado outro, há quem defenda[4] ser o trabalho intermitente apenas uma regulamentação do popularmente conhecido "bico", que sempre existiu na sociedade prática e foi tratado de maneira clandestina aos olhos do direito. Assim sendo, criou-se a devida segurança para as duas partes, sendo uma fonte legítima de rendimento. A título de exemplo, músicos e garçons se beneficiariam com este regime[5].

Entretanto, diante todo o exposto, é possível notar que, desde a instituição da Lei nº. 13.467/17, que inovou ao trazer a hipótese do contrato de trabalho zero-hora, o trabalhador teve a garantia ao salário mínimo, bem como ao limite de jornada, impedidos, gerando ansiedade.

Trata-se de interpretação que não preserva a dignidade do trabalhador e os valores sociais do trabalho, elencados no texto constitucional, no art. 1º, III e IV da CF, respectivamente (BRAGHINI, 2019, p. 194). Tal ponto será discutido de forma pormenorizada adiante.

3 O CONTRATO INTERMITENTE, O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E O DANO EXISTENCIAL

A Carta Maior de 1988 elenca em seu texto várias disposições que versam sobre o meio ambiente do trabalho, especialmente o art. 225[6]. Em suma, pode-se dissertar que "a

[2] Em resumo, pode-se dizer que tal Nota analisa o contrato de trabalho intermitente como um violador à dignidade dos trabalhadores, ao princípio da valoração social do trabalho e ao conceito basilar de que este não é uma mercadoria. Por meio dele, fica fácil perceber que a mão de obra humana é tratada como mais um elemento e custo da produção, estando o trabalhador à disposição do empregador, sempre que o este entenda necessário.

[3] Como a professora e desembargadora Vólia Bomfim Cassar, o professor Carlos Henrique Bezerra Leite, o professor Jorge Luiz Souto Maior e o ministro do TST, Maurício Godinho Delgado.

[4] Como, por exemplo, Almir Pazzianoto, ex presidente do TST e o professor Leone Pereira.

[5] Pazzianotto, ex-presidente do TST, argumenta que a reforma trabalhista apenas fez "a regulamentação do bico, uma realidade que já existe. […]" (GONDIM, 2017).

[6] O texto do art. 225 da CF/88 traz que "todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o deve de defende-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações" (BRASIL, 1988).

definição de meio ambiente é bastante ampla, constituindo, na verdade, um conceito jurídico indeterminado, permitindo, de tal arte, a abertura no ordenamento jurídico para a concretização da terceira dimensão dos direitos humanos" (LEITE, 2021, p. 356).

Isso, pois o meio ambiente pode englobar várias áreas, como o meio ambiente natural, artificial, cultura e o meio ambiente do trabalho. Especialmente este último, o qual este trabalho pretende discutir, se relaciona com os direitos humanos – direito à vida, à segurança e à saúde.

Dentre os princípios constitucionais que versam sobre essa matéria, cita-se os arts. 1º, incisos III e IV; 6º; 7º, incisos XXII, XXIII, XXVIII, XXXIII; 200, inciso VIII; e 225. Também, está presente nas Convenções da OIT nº. 148, 155, 161 e 170 (LEITE, 2021, p. 360).

Seu conceito, não obstante, pode ser entendido como "conjunto das condições internas e externas do local de trabalho e sua relação com a saúde dos trabalhadores" (MACHADO, 2001, p. 66-67). Neste contexto, se ficar evidenciado que o contratante é negligente quando às medidas aptas à neutralização de riscos à qualidade de vida de seus contratados, resta o direito à reparação pelo dano resultante da redução da capacidade laborativa (TRT, 17ª região, RO 00218.2006.161.17.00.3).

Tal solução decorre da culpa do empregador a qual restou comprovada, bem como de sua responsabilidade objetiva, que está prevista no art. 927, parágrafo único, do Código Civil. Ainda, o inciso XXVII do art. 7º da Constituição republicana não constitui barreira ao reconhecimento da responsabilidade objetiva do empregador (TRT, 17ª região, RO 00218.2006.161.17.00.3 *apud* LEITE, 2021, p. 357).

Contudo, vale o adendo que "a Lei 13.467/2017, a nosso sentir, instituiu novas regras que enfraquecem o referido conceito e, principalmente, a eficácia protetiva ambiental trabalhista" (LEITE, 2021, p. 360).

Tal alegação se justifica, pois os arts. 611-A e 611-B presentes no texto da Consolidação Trabalhista, suprimem a carga protetiva dada ao ambiente de trabalho pela Constituição, por possibilitar que a convenção ou o acordo coletivo possam se sobressair ao já legislado. Exemplo do alegado é a previsão do art. 611-A, incisos VIII da CLT, que versa sobre o trabalho intermitente.

Ainda em relação ao dano causado em decorrência da negligência em observação ao zelo pelo equilíbrio do ambiente de trabalho, este pode ser definido como "a repercussão da violação a um interesse jurídico protegido. Referida violação repercute sobre a vítima podendo atingir seus interesses patrimoniais ou extrapatrimoniais [...]" (MOLINA, 2015, s/p).

Portanto, independente do objeto violado, se há lesão patrimonial (dano material) ou extrapatrimonial (dano moral), deve haver reparação proporcional à repercussão incidente sobre a vítima.

Na seara que envolve o gênero dano extrapatrimonial, o dano ao projeto de vida (ou dano existencial)[7], é uma espécie que pode ser entendida como conduta que causa obste ao pleno desenvolvimento da pessoa humana, determinando uma mudança *in peius* do conjunto das suas relações[8]. Referida espécie de dano desenvolve, portanto, o abandono de uma prospectiva de uma vida cotidiana distribuída precisamente entre acumulações de dinheiro e atos de desencorajamento (CENDON, 1998. p. 581).

Como consequência, é possível notar uma "lesão que compromete as várias atividades através das quais a pessoa atua para plena realização na esfera individual" (LOPES, 2014, p. 291). Não obstante, seus efeitos repercutem negativamente às realizações do interesse da pessoa em seu cotidiano, independentemente da área de sua atuação, comprometendo sua qualidade de vida. Para que haja a sua caracterização, é possível que se tenha "prejuízo ao bem-estar pessoal ou ao projeto de vida" (LOPES, 2014, p. 291).

Importante ressaltar que o projeto de vida lesionado por afronta à existência, gerando dano, pode ser entendido como o destino escolhido pelo indivíduo, o que decidiu fazer com a sua vida. São as projeções para o futuro e escolhas a serem realizadas, que podem conduzir sua existência à realização do projeto de vida (BEBBER, 2009, p. 28). É, portanto "o fato injusto que frustra esse destino (impede a sua plena realização) e obriga a pessoa a resignar-se com o seu futuro [...]" (BEBBER, 2009, p. 28). Também, pode constituir "espécie do gênero dano não patrimonial ou dano extrapatrimonial a impor à pessoa humana a renúncia compulsória e indesejada de atividades cotidianas e lícitas cuja abstinência forçada prejudica, de forma significativa, a liberdade de escolha da vítima" (FROTA; BIÃO, 2010, p. 33).

Tal premissa se relaciona ao trabalho intermitente no sentido de que fere à dignidade e a saúde mental do trabalhador, pois após a introdução no ordenamento jurídico do trabalho intermitente pela Lei 13.467/2017, houve uma ruptura com o padrão do contrato de trabalho

[7] No que diz respeito ao dano existencial, este foi incluído nas hipóteses do art. 223-B da CLT pela Lei 13.467/17, como espécie de dano extrapatrimonial, cujos requisitos para reconhecimento e possível indenização são muitos e estão presentes nos arts. 223-A ao 223-G.

[8] O dano existencial fora discutido pela doutrina primeiro por Patricia Ziviz em *Alla scoperta del danno esistenzial*e (1994, p. 854 s/s). Também o volume *Il danno esistenziale*, de Paolo Cendon e Patricia Ziviz (2000).

clássico[9], cujas características, como dito alhures, são a subordinação, o tempo indeterminado e o preestabelecimento da jornada em consonância com a constitucional.

Nesta ótica, o contrato intermitente representa uma nova espécie contratual adotada para implementar o projeto neoliberal de flexibilização dos direitos trabalhistas no país, com características do modo de produção *just-in-time* ((LEMOS, 2018, p. 140).

O contrato intermitente se torna pesaroso à parte hipossuficiente da relação trabalhista, por gerar "um tempo de permanente disponibilidade, agravado pela incerteza quanto ao valor mínimo de remuneração que justificava, até esta quadra histórica, o estado de sujeição" (CARVALHO, 2018, p. 425).

Com isso, fica claro que a adoção do trabalho intermitente materializa uma outra espécie de tempo (SUPIOT, 2003, p. 96-146): um tempo heterogêneo. Ocorre, pois é "uma zona cinzenta que não se caracteriza nem como tempo de trabalho nem com o tempo livre. Um tempo de espera, de angústia, no qual o trabalhador não se desconecta, não pode desenvolver planos, não tem certeza de futuro, nem de ocupação, nem de remuneração" (LEMOS, 2018, p. 142).

Tal preocupação com o tempo disposto ao trabalho está no fato de haver iminente desequilíbrio entre o tempo especializado (aquele quantitativo, físico, materializado pela contagem do instante) e o tempo-devir (aquele qualitativo, psicológico, uma duração) causado pela sinalagmática intermitente (ZARIFIAN, 2002, *online*).

No contexto laboral, o tempo especializado, que age como um símbolo social (ELIAS, 1998), pauta-se na definição da duração do trabalho e das pausas (de descanso ou de férias, por exemplo), postulando uma estabilidade do funcionamento humano, sejam quais forem as horas e as durações do trabalho (ano, mês, dia, hora) (QUÉINNEC, 2007, p. 90-91). É uma continuidade homogênea dos atos. Ao contrário, o tempo-devir, heterogêneo, é o tempo relacional da duração, de caráter subjetivo (ALVAREZ, 2010, p. 71-75), relacionando-se com o tempo de descanso, repouso, recuperação.

Ocorre que esse tempo heterogêneo resultante do novel contrato viola o direito constitucional a uma jornada de trabalho certa e determinada, limitada a oito horas diárias, 44 horas semanais ou 220 mensais.

Percebe-se, então, o desacato ao preestabelecido como jornada de trabalho pelas regras internacionais de proteção ao trabalho, instituídas de acordo com Convenções e designadas

[9] No modelo clássico de contrato de trabalho, em regra, o tempo despendido ao trabalho é homogêneo, no sentido de que o contrato de trabalho na modalidade de emprego colabora para um padrão básico de contratação nas sociedades ocidentais (LEMOS, 2018, p. 137).

pela Organização Internacional do Trabalho (OIT)[10], pela Constituição Federal[11] e pela própria Consolidação Trabalhista[12].

Torna-se notável a sua inconstitucionalidade[13] e inconvencionalidade, o que gera danos existenciais ao trabalhador, pois o impede de estabelecer um projeto de vida e uma vida de relações (LEMOS, 2018, p. 194), bem como o recebimento salarial abaixo do preestabelecido pela Lei Maior.

Indubitável, com isso, que o contrato de trabalho intermitente intrinsecamente afasta a "perspectiva de uma sistemática que rompa com a separação binária de tempo de trabalho e tempo de vida, de maneira que o tempo de trabalho seja considerado tempo de vida e o trabalho adquira significado de trabalho vivo" (LEMOS, 2018, p. 145). Por seu turno, o contrato intermitente mistura-se com a vida privada do trabalhador, ferindo seu tempo livre, suas relações interpessoais, sociais e o seu projeto de vida.

Não obstante, André Martins de Almeida contribui ao referir-se à subordinação do intermitente como aquela que "se estende à esfera privada do trabalhador e, sobretudo, implica um esbatimento da fronteira entre tempo de trabalho/tempo de descanso [...]" (MARTINS, 2009, *online*).

Diante tal conceituação, vê-se que o ideal seria uma tutela para que o obreiro, em contrato intermitente, não pudesse ficar à disposição do tomador de serviços por tempo superior ao limite de jornada de trabalho constitucional, sob pena de configurar dano existencial por haver lesão às atividades cotidianas.

Em outras palavras, a sujeição do trabalhador a um tempo de disponibilidade indeterminado (acima do limite de jornada constitucionalmente admitido) poderá acarretar a condenação da empresa (LEMOS, 2018, p. 198).

---

[10] A primeira Convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT), assinada em 1919, tratou justamente da duração de trabalho. A Convenção 1 estabeleceu a adoção do princípio de oito horas diárias ou 48 horas semanais. Em 1935, a Convenção 40 passou a recomendar a jornada de 40 horas semanais. Entretanto, O Brasil não ratificou nenhuma das duas convenções. A Constituição de 1988 estabeleceu a jornada de trabalho própria, mas dentro das recomendações da OIT.

[11] Ressalta-se que a Carta Maior consagra, em seu artigo 7º, incisos XIII e XVI, 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 "remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal", o que aponta para a intenção do constituinte de preservar o direito fundamental do trabalhador à saúde, ao repouso, ao convívio social e ao tempo livre.

[12] Na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o tema é tratado na Seção II, artigos 58 a 65.

[13] É possível observar que o contrato de trabalho intermitente afronta os princípios constitucionais da proteção à dignidade da pessoa humana (presentes nos arts. 1º, inciso III; 170, *caput*), da valorização do trabalho e do emprego (arts. 1º, inciso IV; 170, caput e inciso VIII), da justiça social (art. 3º, incisos I, II, III e IV; 170, *caput*) e da subordinação da propriedade à sua função social (art. 170, III).

Neste ínterim, almeja-se que "para a construção de uma sociedade baseada nos valores fundantes do Estado Democrático de Direito, o trabalho, enquanto suporte de valor, deverá ser concebido como trabalho digno" e qualquer forma de contratação deve seguir o mesmo viés (LEMOS, 2018, p. 198). Portanto, o contrato de trabalho intermitente não poderá ser objeto de abusos no que se refere ao uso do tempo disponível do trabalhador, sob pena de poder ser coibido pela Justiça do Trabalho.

4 PERSPECTIVAS PARA O CENÁRIO PÓS-PANDÊMICO

Não é de se esquivar que o Brasil já vinha enfrentando reformas que previam a desconstrução de garantais sociais, a exemplo da Reforma Trabalhista de 2017, que sucumbiu direitos fundamentais aos trabalhadores ao exaltar o negociado em detrimento do legislado, bem como ao flexibilizar as formas de trabalho, a exemplo do contrato de trabalho intermitente.

Tal onda de flexibilização foi influenciada pelo modelo econômico neoliberal, prevendo mudanças estruturais. Isso porque a economia do país não apresentava quadro de estabilidade desde a crise de 2008, passando por grave recessão entre 2015 e 2017 (embora tenha apresentado certos sinais de retomada em 2018 e 2019) (CARRANCA, 2021, *online*).

Como consequência, então, a flexibilização trouxe ao empregado uma maior instabilidade e insegurança, compreendendo "a alternância entre estatutos de emprego e tempos de trabalho, as sucessivas ocorrências de empregos e de relações com diferenças empregadores, eventualmente intercaladas por períodos de desemprego ou de inatividade" (CASACA, 2014, p. 39).

A Lei nº. 13.467/2017 reduziu a porosidade do trabalho, suprimindo o tempo não produtivo por meio do contrato intermitente – que, diga-se, não observa a atividade desemprenhada pelo obreiro ou contratante. Com isso, torna-se "evidente que esta modalidade contratual atende exclusivamente aos interesses do capital, reduzindo os custos do trabalho pela precariedade da inserção do trabalhador [...]" (MARTINS; FERES; BELUZZI, 2017, p. 153).

A referida modalidade de contrato intensificou a subordinação econômica do trabalhador, não oferecendo qualquer garantia mínima de subsistência, sem remuneração dos períodos de inatividade, que são incertos, podendo perdurar horas, dias, semanas ou meses, pois pauta-se nos interesses do capital (MARTINS; FERES; BELUZZI, 2017, p. 153).

Em concordância, "o interesse empresário na redução da porosidade do trabalho é também garantido por normas que flexibilizam o regime de duração de trabalho" (MARTINS; FERES; BELUZZI, 2017, p. 153).

O foco de flexibilizar a lei trabalhista, assim, pode ser entendido como a busca por intensificar a produtividade do trabalho, remunerando apenas as horas efetivamente dedicadas à produção de mais-valia (MARTINS; FERES; BELUZZI, 2017, p. 153-154).

É neste contexto de flexibilização e precarização que a pandemia do novo coronavírus chegou ao Brasil, intensificando a crise econômica que há anos já deixava sinais de alerta ao sistema econômico global e, consequentemente, nacional.

A Covid-19, doença causada pelo denominado coronavírus (SARS-CoV-2) configurou uma crise humanitária pela sua alta transmissibilidade, gerando impactos sociais e econômicos (SANTOS; FERNANDES; ALMEIDA, 2020, *online*).

Dentro dos impactos da pandemia da Covid-19, a latente desigualdade entre as cinco regiões do país foi uma delas. Cada região, a considerar sua econômica, desenvolvimento social e saúde, foi abalada de um modo diferente, sofrendo mais impacto que outras, gerando desigualdades ainda mais severas para a realidade pátria (IBGE, 2020, *online*)[14].

Exemplo prático do alegado é a estimativa de que 16,3 milhões de pessoas ocupadas tiveram rendimento efetivamente recebido do trabalho menor que o normalmente recebido, em novembro de 2020, bem como 879 mil pessoas ocupadas foram afastadas de seus postos de trabalho, deixando de receber remuneração.

Embora tenha previsão legal para o contrato típico de trabalho de ser 44 horas semanais remuneradas, o número médio de horas efetivamente trabalhadas foi de 36,1 horas por semana, conforme dados de novembro de 2020, como indica a pesquisa do PNAD. O que acarreta 19,6% das pessoas ocupadas recebendo rendimento menor do que o normalmente recebido.

Além do mais, o distanciamento social obrigatório levou ao fechamento de inúmeros postos de trabalho, detrimento das atividades tidas como não essenciais, redução de carga horária e percepção salarial, entre outros fatores que demonstram a precarização instaurada, especialmente às modalidades de trabalho que a reforma trabalhista já havia flexibilizado (e reduzido garantias fundamentais).

[14] A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD COVID19 almeja a) estimar o número de pessoas com sintomas referidos associados à síndrome gripal; e b) monitorar os impactos da pandemia da COVID-19 no mercado de trabalho brasileiro. Sua coleta teve início em 4 de maio de 2020, com entrevistas realizadas por telefone em, aproximadamente, 48 mil domicílios por semana, totalizando cerca de 193 mil domicílios por mês, em todo o Território Nacional. Contudo, vale ressaltar que esta pesquisa apenas se ateve aos dados de novembro de 2020, último mês do referente ano utilizado para coleta de dados.

No mais, dentre os danos causados aos setores econômicos pela Covid-19, o IBGE demonstra que a Indústria teve redução em seu crescimento de 2,4% em março de 2021, o Comércio de 0,6% e o setor de Serviços, mais afetado, de 4,0% (IBGE, 2021, *online*).

Por consequência o setor de Serviços, mais afetado, era aquele que entre novembro de 2017 (vigência do contrato intermitente pela Reforma Trabalhista) e dezembro de 2019 mais empregou trabalhadores intermitente: 6,1% admitidos na Agropecuária, 25,0% na Indústria, 26,1% no Comércio e 42,8% no setor de Serviços (OLIVEIRA, 2020, *online*).

Visto o exposto, indubitável que a nova crise decorrente da pandemia de coronavírus está impactando severamente nos ajustes econômicos do país e, consequentemente, no modo como o trabalho é encarado: "o ajuste sobre o volume de trabalhadores empregados tenderá a ser ainda maior, tanto em função dos 'cortes de custos' [...], como pelo caráter das atividades que foram paralisadas" (MATTEI; HEINEN, 2020, *online*).

Diante de um cenário em que a própria estrutura econômica do país está ameaçada, não é de se esquivar que a insegurança jurídica e o retrocesso no patamar civilizatório mínimo se tornaram evidentes.

Isso, pois os setores mais afetados pela crise são justamente aqueles que mais empregam os trabalhadores intermitentes. Pode-se afirmar, então, "que esses trabalhadores foram os primeiros a serem dispensados ou, simplesmente, passaram a ter um período de inatividade mais longo" (ZANDONAI, 2020, p. 33).

A instabilidade salarial e a falta de acesso a seguros sociais, em razão da fluidez e descartabilidade do vínculo, assim, colocam em evidência a precariedade desse contrato (ZANDONAI, 2020, p. 36).

Por fim, conforme examinado, o próprio sistema laboral, ainda que em regime de exceção, reconhece a maior vulnerabilidade do trabalhador intermitente ao equipará-lo ao trabalhador informal, e não aos demais empregados sujeitos à redução de jornada e à suspensão do contrato.

Tal fato ocorre em razão da própria configuração do vínculo, que, mesmo em épocas de normalidade, sujeita o trabalhador à imprevisibilidade da demanda e, como consequência, imprevisibilidade da jornada e do salário, como está ocorrendo novamente.

Não é de se esquivar, nesta esteira, do dano existencial que o trabalhador sofre devido as consequências econômicas da pandemia, pois a incerteza de poder e conseguir trabalhar é mais latente, trazendo danos ao seu projeto de vida.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho intermitente, reconhecido e positivado a partir da vigência da Lei nº. 13.467/17, é um veículo que permite a instabilidade e o rebaixamento da remuneração do trabalhador, independentemente do setor de atividade ou da função exercida, por não garantir ao obreiro jornada certa. Para além disso, promove a incerteza quanto à carga horária trabalhada ou à garantia de trabalho.

Na mesma esteira, a sinalagmática intermitente pode causar ao obreiro dano existencial, em recorrência de um meio ambiente de trabalho desequilibrado, pois o tempo disposto ao trabalho é também desequilibrado, não havendo concordância e regularidade entre o tempo especializado e o tempo-devir. O tempo especializado, no que lhe refere, presente como símbolo social, pauta-se na definição da duração do trabalho e das pausas, permitindo estabilidade do funcionamento humano.

Tal modalidade contratual, assim, tornou-se um instrumento para que trabalhadores, antes com a garantia de tempo de jornada preestabelecida por lei e consequentemente, percepção salarial, viessem a ser trabalhadores *just in time*, recebendo e trabalhando de acordo com as necessidades do contratante.

Embora há quem defenda a nova modalidade de contrato, alegando ser uma regulamentação do bico, fato é que as suas diretrizes podem causar danos ao trabalhador, se analisado for que seus efeitos repercutem negativamente para as realizações do interesse da pessoa em seu cotidiano, comprometendo a qualidade de vida, causando prejuízo ao bem-estar pessoal ou ao projeto de vida.

Portanto, o trabalhador intermitente encontra-se em estado de vulnerabilidade quando comparado ao trabalhador contratado pelo modelo clássico, com jornada e recebimento salarial fixos.

As garantias são reduzidas, o temor de não conseguir um salário digno e mínimo ao final do mês laborado ou de não ter limites para a carga horária trabalhada ferem o ideal de patamar civilizatório mínimo e às condições que garantiriam dignidade ao trabalho humano.

Alerta-se, então, para a necessidade de um acordo contratual em que o obreiro deva ter garantido direitos fundamentais referentes ao trabalho, um salário que assegure condições de subsistência adequadas, limites máximos às horas de trabalho e proteção em termos de segurança e saúde no trabalho.

Indubitável, portanto, com todo exposto, que em nenhuma hipótese o trabalhador poderá ser considerado um mero objeto da atividade econômica, sendo certo que o Direito do Trabalho, por meio de seus princípios, que devem sempre estar de acordo com a Constituição

e regras internacionais, tem por fim assegurar justas relações entre empregado e empregador, solidificando ideias de solidariedade e parceria entre contratante e contratado, em vista de alcançar o ideal de Justiça.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVAREZ, Denise. **Tempo.** Laboreal. Vol. VI, n.2, 2010, p. 71-75. Disponível em < http://laboreal.up.pt/files/articles/2010_12/pt/71-75f.pdf> Acesso em: 17. Maio.2021.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho.** 10. Ed. LTr: São Paulo, 2016.

BEBBER, Júlio César. Danos extrapatrimoniais (estético, biológico e existencial) — breves considerações. **Revista LTr: legislação do trabalho**, São Paulo, v. 73, n. 1, jan. 2009,

BRAGHINI, Marcelo. **Direito do Trabalho e Processo do Trabalho.** Leme, SP: JH Mizuno, 2019.

BRASIL, **Lei nº 13.982, de 2 de abril de 2020**. Altera a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, para dispor sobre parâmetros adicionais de caracterização da situação de vulnerabilidade social para fins de elegibilidade ao benefício de prestação continuada (BPC), e estabelece medidas excepcionais de proteção social a serem adotadas durante o período de enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (Covid-19) responsável pelo surto de 2019, a que se refere a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. Brasília, DF, 2020. Disponível em < Altera a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, para dispor sobre parâmetros adicionais de caracterização da situação de vulnerabilidade social para fins de elegibilidade ao benefício de prestação continuada (BPC), e estabelece medidas excepcionais de proteção social a serem adotadas durante o período de enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (Covid-19) responsável pelo surto de 2019, a que se refere a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.> Acesso em: 18. Maio. 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF, 1988. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 15. Maio.2021.

CARRANCA, Thais. **PIB: Pandemia agrava o que já seria pior década de crescimento no Brasil em mais de um século.** BBC News, São Paulo, 03 de março de 2021. Disponível em <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-56257245> Acesso em: 18. Abr.2021.

CARVALHO, Augusto César Leite de. **Direito do Trabalho: curso e discurso**. São Paulo: Ltr, 2018.

CASACA, Sara Falcão. Flexibilidade, trabalho e emprego:- ensaio de conceptualização In KOVÁS, Ilona et al. **Temas Atuais da Sociologia do Trabalho e da Empresa**. São Paulo: Almedina, 2014.

CASTRONOVO, Carlo. Dal danno alla salute al danno alla persona. **Riv. Crit. Dir. Priv.,** 1996.

CENDON, Paolo. *Non di sola salute vive l'uomo.* **Riv. Crit. Dir. Priv.** 1998.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 16. Ed. LTr: 2017.

ELIAS, Norbert. **Sobre o tempo**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1998.

FREEDLAND, Mark; KOUNTOURIS, Nicola. **The Legal Construction of Personal Work Relations:** Oxford Monographs on Labour Law. 6666. ed. Oxford: Oxford University Press, 2012.

FROTA, Hidemberg Alves da; BIÃO, Fernanda Leite. O dano ao projeto de vida: uma leitura à luz do humanismo existencial. **Revista dos Advogados de Minas Gerais**, n. 16, 2010.

GONDIM, Abnor**. Reforma trabalhista regulamenta o 'bico'**. DCI – Diário, Comércio, Indústria e Serviços, 2017. Disponível em: <http://www.dci.com.br/politica/reforma-trabalhista-regulamenta-o-bico-id618592.html.> Acesso em: 15. Maio.2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSITCA - IBGE. Brasil. **Indicadores econômicos IBGE 2020**. Disponível em <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/> Acesso em: 15. Maio. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATITÍSTICA – IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios PNAD COVID19**. Novembro/2020, 2020. Disponível em <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101778.pdf > Acesso em: 18. Maio.2021.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho.** 13. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021. Disponível em <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555595680/cfi/6/70!/4/2/90@0:82.9> Acesso em: 19. Maio.2021.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

LEMOS, Maria Cecilia de Almeida Monteiro. **O DANO EXISTENCIAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO INTERMITENTES:** reflexões na perspectiva do direito fundamental ao trabalho digno. Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito da Universidade de Brasília, como requisito para obtenção do título de Doutora. Universidade de Brasília, 2018.

LEMOS, Maria Cecilia de Almeida Monteiro. TRABALHO E NEOLIBERALISMO: OS PARADOXOS REVELADOS PELO CORONAVÍRUS. **Revista de Direito do Trabalho**, Vol. 214, p. 215 – 232, Nov./Dez, 2020. Disponível em <https://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad6adc500000179a085083939bcdb24&docguid=I5917af2004dd11eba566940c4c317a62&hitguid=I5917af2004dd11eba566940c4c317a62&spos=3&epos=3&td=10&context=63&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=false&isFromMultiSumm=&startChunk=1&endChunk=1> Acesso em: 19.maio.2021.

LOPES, Teresa Ancona. Dano existencial. **Revista de Direito Privado**, n. 57, jan.-mar. 2014.

MACHADO, Sidnei. **O direito à proteção ao meio ambiente de trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2001.

MARTINS, Ana Paula Alvarenga; FERES, Lucas Prata; BELUZZI, Theodora Panitsa. **REFORMA TRABALHISTA E ARGUMENTOS ECONÔMICOS:** o Brasil entre dois projetos. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 51, 2017. Disponível em < https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/125456/2017_martins_ana_reforma_trabalhista.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 19. Maio.2021.

MARTINS, André Almeida. **O trabalho intermitente como instrumento de flexibilização da relação laboral:** o regime do Código de Trabalho de 2009 In: I Congresso Internacional de Ciências Jurídico-Empresariais. Disponível em < https://iconline.ipleiria.pt/bitstream/10400.8/772/1/artigo2.pdf> Acesso em: 17. Maio.2021.

MATTEI, Lauro; HEINEN, Vicente Loeblein. **Impactos da crise da Covid-19 no mercado de trabalho brasileiro.** Brazil. J. Polit. Econ. 40 (4), Oct./Dec., 2020. Disponível em <https://www.scielo.br/j/rep/a/8snSbBwVqmYgd5pZVQ5Vhkn/?lang=pt> Acesso em: 19. Maio.2021.

MOLINA, André Araújo. Dano existencial por jornada de trabalho excessiva - critérios objetivos (horizontais e verticais) de configuração. **Revista de Direito do Trabalho**, vol. 164/20158, p. 15-43, Jul./Ago., 2015. Disponível em <https://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad6adc5000001799abd1bf7c7f94f93&docguid=I8d477190edb211e6a127010000000000&hitguid=I8d477190edb211e6a127010000000000&spos=14&epos=14&td=1418&context=34&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=false&isFromMultiSumm=&startChunk=1&endChunk=1> Acesso em: 25. Maio.2021.

OLIVEIRA, Roberto Véras. **Trabalho Intermitente: a que veio? Para onde vai?** Remir Trabalho, Maio/2020, 2020. Disponível em < https://www.eco.unicamp.br/remir/index.php/condicoes-de-trabalho/148-trabalho-intermitente-a-que-veio-para-onde-vai> Acesso em: 20. Maio.2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT**. Trabalhar para um futuro melhor.** Disponível em: <www.ilo.org/lisbon/publica%C3%A7%C3%B5es/WCMS_677383/lang--pt/index.htm> Acesso em: 06. Maio.2021.

QUÉINNEC, Yvon. **Horário.** Laboreal, 2007.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2020.

SANTOS, Kionna Oliveira Bernardes; FERNANDES, Rita de Cássia Pereira; ALMEIDA, Milena Maria Cordeiro, et al. Trabalho, saúde e vulnerabilidade na pandemia de COVID-19.

Caderno de Saúde Pública, n. 36, Dez. 2020. Disponível em <https://www.scielosp.org/article/csp/2020.v36n12/e00178320/> Acesso em: 21. Maio.2021.

SERAU JUNIOR, Marco Aurélio. Perspectivas para a Reforma Previdenciária (PEC 287/16). **REVISTA BONIJURIS,** v. 30, p. 13-15, 2018.

SERAU JUNIOR, Marco Aurélio; FERREIRA, Marllon Ricardo Costa. Contrato de Trabalho Intermitente e seus reflexos no Direito Previdenciário. **REVISTA MAGISTER DE DIREITO DO TRABALHO**, v. 88, p. 89-112, 2019.

SUPIOT, Alan. **Transformações do Trabalho e futuro do Direito do Trabalho na Europa**. Coimbra: Coimbra Editora, 2003.

TRT – Tribunal Regional do Trabalho. 17ª região, RO 00218.2006.161.17.00.3, Rel. Des. Carlos Henrique Bezerra Leite, DJ: 01.06.2010.

TRT – Tribunal Regional do Trabalho. 17ª região, RO 00218.2006.161.17.00.3, Rel. Des. Carlos Henrique Bezerra Leite, DJ: 01.06.2010 Apud LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho.** 13. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021. Disponível em <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555595680/cfi/6/70!/4/2/90@0:82.9> Acesso em: 19. Maio.2021.

ZANDONAI, Camila Dozza. A AMPLIAÇÃO DA VULNERABILIDADE DO TRABALHADOR INTERMITENTE NO CONTEXTO DA PANDEMIA COVID-19**. Revista Esc. Jud. TRT4**, Porto Alegre, v. 2, n. 4, p. 19-43, jul./dez., 2020. Disponível em <https://rejtrt4.emnuvens.com.br/revistaejud4/article/view/89/64> Acesso em: 21. Maio. 2021.

ZARIFIAN, Philippe. O tempo do trabalho: o tempo–devir frente ao tempo especializado. **Tempo soc**. vol.14, n.2, São Paulo, Oct. 2002. Disponível em < https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-20702002000200001&script=sci_arttext&tlng=pt> Acesso em: 17. Maio.2021.

ZIVIZ, Patrizia; CENDON, Paolo. **Il Danno esistenziale:** Uma nuova categoria dela responsabilità civile. Milano: Giuffrè, 2000.