XXVIII ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI GOIÂNIA – GO

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

MARIA AUREA BARONI CECATO

SAUL DUARTE TIBALDI

FABRÍCIO WANTOIL LIMA

Copyright © 2019 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
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI
Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro Prof. Dr.
Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo
Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)
Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - IMED – Santa Catarina
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará
Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM– Distrito Federal
Relações Internacionais para o Continente Americano
Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goías
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch (UFSM – Rio Grande do Sul) Prof. Dr.
José Filomeno de Moraes Filho (Unifor – Ceará)
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta (Fumec – Minas Gerais)

Comunicação:
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro (UNOESC – Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho (UPF/Univali – Rio Grande do Sul Prof. Dr. Caio
Augusto Souza Lara (ESDHC – Minas Gerais

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

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UFG / PPGDP

Coordenadores: Maria Aurea Baroni Cecato

Saul Duarte Tibaldi

Fabrício Wantoil Lima – Florianópolis: CONPEDI, 2019.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-784-7

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Constitucionalismo Crítico, Políticas Públicas e Desenvolvimento Inclusivo

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. XXVIII Encontro Nacional do CONPEDI (28 : 2019 : Goiânia, Brasil).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa
Univeridade Ferderal de Goiás e Programa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis

Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br





de Pós Graduação em Direito e Políticas Públicas
Goiânia - Goiás
https://www.ufg.br/

XXVIII ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI GOIÂNIA – GO

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

No âmbito do XXVIII Encontro Nacional do CONPEDI – Goiânia, ocorrido entre os dias 19 e 21 de junho de 2019, o Grupo de Trabalho intitulado Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II, coordenado pelos Professores Doutores Maria Aurea Baroni Cecato, Saul Duarte Tibaldi e Fabrício Wantoil Lima, procedeu à apresentação dos artigos selecionados para o Grupo.

Nessa ocasião, pode-se detectar que os textos apresentados – resultados das pesquisas realizadas pelos autores – pendiam, no geral, para dois eixos temáticos, quais sejam, a organização sindical e o meio-ambiente laboral. Essa detecção foi relevante no sentido de propiciar a base para debate profícuo e congruente, conquanto não se tenha elaborado classificação dos textos para cada um dos aludidos eixos. De outro ângulo, verificou-se que boa parte dos artigos, direta ou indiretamente, total ou parcialmente, voltavam-se para a relativamente recente reforma trabalhista, fato explicável pelo impacto desta nas relações laborais, individuais e coletivas.

Dessarte, pensando no eixo formado pelos textos atinentes à reforma trabalhista, vale considerar que a base da regulamentação das relações de trabalho reside na compreensão da necessidade de combater a forte desigualdade de condições de negociação existente entre o prestador e o tomador de serviços. De igual forma, situa-se na vulnerabilidade da grande maioria dos trabalhadores que, carregando a fragilidade de só contarem com sua força de trabalho, dependem da tutela do Estado para laborar em condições de dignidade. Esse é um dos papéis do Estado: reduzir as desigualdades que naturalmente se fazem na sociedade e que impedem, ou ao menos obstam, essas relações que deveriam ser equilibradas.

O trabalho se constitui como a ação antrópica mais relevante. Com efeito, representa, na vida do ser humano, destacada diversidade de papéis, estabelecendo-se como o principal vínculo do indivíduo com a sociedade e, ao mesmo tempo, como necessidade humana, tanto no que concerne a propiciar a subsistência material quanto no que se refere a permitir a proximidade do ideal de criação. Parece claro que, não fosse por isso, não se fariam necessárias as normas laborais que começam a surgir em grande parte do Ocidente, a partir de meados do Século XIX, voltadas para a construção de uma relação específica a ser protegida.

A busca pela harmonia das relações entre tomador e prestador de serviços (em geral, empregador e empregado) estabelece-se e consolida-se no início do Século XX, mas também perde forças diante das técnicas que despontam nas últimas décadas desse mesmo Século. Essas técnicas impulsionaram a agilidade dos meios e formas de produção e comunicação, intensificando a globalização do capital e, por conseguinte, todas as demais dimensões da vida social, econômica, política e cultural. Assim, também as relações de trabalho deveriam ter encontrado formas de transformar a sua regulamentação, sem, entretanto, descartar proposições de proteção estatal.

Notadamente no que interessa ao eixo que se refere ao meio-ambiente do trabalho, vale referir que grande parte do que diz respeito às relações de trabalho constitui, seja direta, seja indiretamente, ambiente laboral. Com efeito, o conceito de meio-ambiente, nesse caso, se afirma sobre tudo que diz respeito às condições experimentadas pelo trabalhador (em seu ambiente de trabalho), no geral, oferecidas ou impostas pelo tomador de serviços. Tais condições podem resultar em bem-estar para aquele que labora para outrem, mas, não raras vezes, têm como conseqüência malefícios físicos, psicológicos e ou emocionais e morais. Por isso se costuma dizer que cabem, nesse quadro, não apenas o que é respectivo a acidentes e doenças profissionais, mas também o assédio de toda ordem e o tratamento não adequado, todos gerados nos locais de trabalho, inclusive as exigências exacerbadas ou inapropriadas de alcance de metas.

Sem que se negue a necessidade de adequar o direito do trabalho aos novos tempos, é preciso convir que não foi exatamente isso que se cuidou de fazer. Nesse aspecto, pode-se dizer que a reforma trabalhista (além da Lei 13.467/2017, a 13.429/2017, esta porque versa sobre a terceirização) que constitui, em sua maior parte, retrocesso dos direitos do trabalhador, sem a preocupação de construir saídas, também aflui, taxativamente, para o desequilíbrio do meio ambiente laboral.

O último dos eixos acima mencionados concerne ao Direito Coletivo, mais especificamente a alguns aspectos do estado da arte do momento de crise por que passam as entidades sindicais brasileiras. Com efeito, a reforma sindical foi particularmente cruel com o sistema sindical ao demolir suas bases econômicas sem que fossem propostas alternativas para custeio e elevação da representatividade.

Tendo em vista as características próprias do desenvolvimento social e econômico brasileiro, qualquer reforma sindical só poderia ser cogitada de modo a ser realizada de forma gradual e não da noite para o dia, abrupta. Até porque atualmente observa-se uma clara divisão dicotômica no que tange ao modelo sindical: Unicidade ou Pluralidade?

De outro lado, enquanto representantes dos empregados querem sindicatos mais fortes e mais representativos para poder melhor negociar, os representantes dos empregadores querem mais espaço de negociação para, com isso, chegar-se aos pretendidos sindicatos fortes e representativos.

Não há como fortalecer os sindicatos se estes não puderem exercitar a sua musculatura em um ambiente que dê efetividade ao acordo negociado. Falar o contrário seria enfraquecer o patrimônio histórico construído para a proteção do hipossuficiente na desigual relação produtiva. Verdadeiro retrocesso.

Destarte, são louváveis as contribuições e reflexões acadêmicas que buscam reativar o debate com vistas a se chegar a uma melhor representatividade e a um sistema condizente com as premissas acordadas pelos atores sociais em nosso mundo em transformação.

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato (UFPB)

Prof. Dr. Saul Duarte Tibaldi (UFMT)

Prof. Dr. Fabrício Wantoil Lima (FAN)

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 8.1 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

TRABALHO INTERMITENTE: A MODALIDADE DE CONTRATO INTRODUZIDA PELA REFORMA TRABALHISTA E A FUNÇÃO SOCIAL DO TRABALHO

INTERMITTENT WORK: THE CONTRACT MODALITY INTRODUCED BY THE LABOR REFORM AND THE SOCIAL FUNCTION OF LABOR

Euseli dos Santos [1]

Resumo

No presente estudo utiliza-se um delineamento metodológico que contempla as pesquisas descritiva, exploratória e também utiliza a técnica da revisão bibliográfica, com o objetivo de analisar o trabalho intermitente no âmbito da função social do trabalho. A questão problema que constitui o cerne da pesquisa visa a desvelar de que forma a modalidade de contrato introduzida com a reforma trabalhista pode impactar na função social do trabalho ao gerar a redefinição de importante fator limitativo ao poder diretivo do empregador: a continuidade. Restaram comprovados prejuízos significativos para o obreiro, mas em contrapartida, identificou-se a possibilidade de formalização do pacto

Palavras-chave: Trabalho intermitente, Função social do trabalho, Reforma trabalhista

Abstract/Resumen/Résumé

In the present study we use a methodological design that contemplates descriptive, exploratory research and also uses the literature review technique, with the objective of analyzing the intermittent work within the scope of the social function of work. The problem question that constitutes the core of the research aims at revealing how the modality of contract introduced with the labor reform can impact on the social function of work by generating a redefinition of important limiting factor to the directive power of the employer: continuity. There were significant proven losses for the worker, but on the other hand, the possibility

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Intermittent work, Social function of work, Labor reform

[1] Euseli dos Santos, Advogado Militante em Uberaba. Especialista em Direito do Trabalho. Mestre em Direito pela Universidade de Ribeirão Preto(UNAERP).

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo identifica, analisa e descreve a possíveis reflexos na função social do trabalho com a introdução pela Lei 13.467/2017, de uma nova modalidade de contrato laboral: o trabalho intermitente.

Amparado no problema do crescente desemprego e com o consequente aumento da informalidade nas relações de trabalho, o contrato de trabalho intermitente foi introduzido na legislação pátria com a justificativa de que serviria como incentivo à formalização de pactos de trabalho sem a necessidade de continuidade ao mesmo tempo em que se assegurava ao obreiro a segurança que a ausência de registro outrora lhe negara.

O trabalho intermitente, agora previsto no artigo 443, § 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943), permite a formalização de emprego sem a presença de característica exigida como regra antes da reforma trabalhista: A continuidade. Por intermédio da nova modalidade de contrato, o empregador encontrou solução segura para ter colaboradores atuando apenas nos períodos de maior demanda na empresa.

A sazonalidade é, portanto, a característica singular presente no contrato intermitente. Essa diferença em relação às demais modalidades de pacto laboral, que favoreceu o mercado ao atender essa antiga pretensão, desperta incertezas quanto às reais vantagens para o trabalhador.

Para melhor contextualizar a inquietude que levou ao desenvolvimento do presente estudo, o país encerrou 2018 com uma taxa de desemprego de 11,6%, o que representava 12,2 milhões de brasileiros, e em fevereiro de 2019 alcançou uma taxa de desocupação de 12,4% e superou a marca de 13,1 milhão de pessoas sem emprego (AGÊNCIA IBGE NOTÍCIAS, 2019, *online*).

Diante desse quadro, emergiram para o pesquisador algumas questões sem resposta imediata: O trabalhador, diante da falta de oportunidades para ocupar um posto no mercado de trabalho formal, não estaria disposto a se sujeitar a um regime de trabalho mais precário? O contrato de trabalho intermitente é coerente com as premissas elementares para assegurar a efetivação da função social do trabalho?

Para a construção do aporte teórico e desenvolvimento do presente estudo foi imprescindível analisar o trabalho enquanto direito fundamental, o direito do trabalho e alguns

de seus princípios basilares, bem como o contrato intermitente e suas prováveis implicações no que se refere à função social do trabalho.

Quanto aos fins, a pesquisa classifica-se como exploratória (ALVARENGA, 2014), em função da exígua produção sobre o tema. A literatura relacionada ao contrato de trabalho intermitente e seus reflexos ainda é escassa.

Por outro lado também se caracteriza como pesquisa descritiva (ALVARENGA, 2014), pois objetiva descrever a realidade do contrato de trabalho intermitente e seus possíveis impactos quanto à função social do trabalho.

O delineamento metodológico contemplou a pesquisa bibliográfica com o objetivo de alcançar a fundamentação sobre o trabalho intermitente na contemporaneidade brasileira e também dos possíveis reflexos dele advindos para a realidade do trabalhador.

Por fim, a pesquisa telematizada, via internet, permitiu o acesso e a análise da legislação brasileira atualizada, em especial a Consolidação das Leis do Trabalho, a Constituição Federal e a reforma trabalhista(Lei nº 13467/17). Também por intermédio dela foi possível a consulta de artigos científicos atualizados visando encontrar os fundamentos necessários para melhor compreender o contrato de trabalho intermitente e sua repercussão no contexto da função social do trabalho.

2 O TRABALHO: BREVES CONSIDERAÇÕES DA ORIGEM A SUA CONCEPÇÃO NO MUNDO GLOBALIZADO

Para abordar o trabalho como um direito imprescindível ao indivíduo é importante compreender como este instituto é necessário para a efetivação da dignidade humana e para a construção dos processos inerentes à cidadania contemporânea.

O termo “trabalho” surgiu do termo latino *tripalim*, do latim *tri* (três) e *palus* (pau), que nada mais era do que um instrumento romano de tortura, formado por três estacas cravadas no chão na forma de uma pirâmide, no qual eram supliciados os escravos (CUNHA, 1986, p. 779).

Contudo, a associação com o trabalho ocorreu somente com a vulgarização do termo latino para *tripaliare* ou *trepaliare* que significa “martirizar com *tripalium*”. Esse verbo deu origem às palavras trabalho e trabalhar (CUNHA, 1986, p. 779).

No período pré-industrial, o trabalho possuía um sentido material, era reduzido a coisa, o que tornou possível a escravidão, um processo pelo qual o trabalhador não é um sujeito de direitos.

Na Idade Média, período caracterizado pelo feudalismo o trabalho sofreu significativa evolução. Os escravos deram lugar aos servos, que por sua vez passaram a possuir natureza humana e não mais de objeto.

Os servos mantiveram, contudo a subserviência, ficando responsáveis pelo cumprimento irrestrito de todas as ordens feudais. O dever de subordinação ao seu senhor era um traço característico desta etapa evolutiva do trabalho.

Por volta do Século XII surgiram as corporações de ofício, que abrigavam indivíduos com fins econômicos ou político-sociais. Nelas existiam três graus que distinguiam seus integrantes: os mestres, os aprendizes e no século XIV foram introduzidos os companheiros, um grau intermediário entre os dois até então existentes (MARTINS, 2000).

Esse período ainda era sinônimo de trabalhadores mal remunerados. Contudo, os obreiros tinham plena consciência do tempo, conhecimento e recursos envolvidos no desenvolvimento das atividades que deveriam desenvolver, ou seja, sabiam quanto deveriam dedicar-se para produzir um determinado bem ou uma riqueza. Esse contexto somente é modificado com o advento da Revolução Industrial, entre os séculos XVIII e XIX.

No período da Revolução Industrial, os trabalhadores aceitavam as aflições dos pobres como parte do destino, mas consideravam que o obreiro era explorado pelo rico, em um processo no qual os burgueses se tornavam cada vez mais próximos do capital e da acumulação, enquanto os excluídos ficavam cada vez mais distantes da fortuna. “[...] O mecanismo social da sociedade burguesa era profundamente cruel, injusto e desumano” (HOBSBAWM, 2010, p. 332).

Ainda no quadro que emerge na atualidade, a força de trabalho é uma fonte geradora de riqueza para o capital. As atividades laborais não são destinadas à transformação da natureza para suprir as necessidades humanas, mas como fonte de riqueza para o capital. Trata-se de um sistema que permite a exploração geral “[...] das propriedades da natureza e do homem, como podemos observar nas formas de ampliação da extração da mais-valia[1], que tanto na sua forma relativa quanto na absoluta, pode ser aplicada a todo e qualquer trabalho assalariado sob o jugo do capital” (COLMÁN; POLA, s.d., p. 18).

[1] No pensamento marxista estamos falando de um aumento do valor de um bem em razão de melhoria ou benfeitoria que lhe foi introduzida pelo trabalho, ou seja, por intermédio da exploração de mão de obra assalariada. Aquilo que excede aos custos de produção (lucro) fica com o detentor do capital. (MARX, 1985)

Em tempos de globalização, o processo de alienação está em franca expansão devido ao desarmamento intelectual que promove. É possível identificar em Marx (2009) que o trabalho ao invés de prover as necessidades e realizar o homem, na realidade o escraviza e desumaniza.

Em pleno século XXI caracteriza-se um período histórico no qual o indivíduo troca o "ser" pelo "ter" e sua vida passa a ser avaliada pelo que ele possui, não pelo que ele é, um processo que integra as ideologias da sociedade de consumo. O trabalhador parece não ter consciência de que se encontra diante de um processo que estimula a competitividade e consolida a necessidade de atender às necessidades do mercado, principalmente potencializar sua capacidade de lucro e concentração de riqueza. Segundo Ramos (2012, p. 46):

> Com a dilaceração da ideologia política, que é parte do processo de envolvimento ideológico da globalização, a sociedade torna-se mais fragilizada diante do poderio imposto pelo mercado, que se transforma em gestor do Estado. A política, que deveria estar trabalhando a serviço da construção de um mundo mais justo para os governados, encontra-se corrompida e a serviço das regras impostas pelos interesses do mercado.

O conceito de trabalho passou assim por muitas transformações ao longo da história, mas é primeira vez na qual sofre o impacto decorrente da total submissão dos governos ao mercado. Um contexto que está sendo reforçado pelo processo de reconfiguração do Estado em face da Globalização (SOARES, 2008).

A reforma trabalhista promovida recentemente no Brasil é um exemplo concreto dessa realidade na qual o Capital é prestigiado em detrimento da dignidade humana. Assim, justifica-se a preocupação quanto aos reflexos do trabalho intermitente para a função social do trabalho, uma vez que se trata de instituto que deve contribuir para a efetivação da dignidade humana e de forma consequente da cidadania.

3 REFORMA TRABALHISTA: PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DO DIREITO DO TRABALHO E A DIGNIDADE HUMANA

A dignidade humana e o conceito de cidadania são indissociáveis na realidade contemporânea, mas um mercado de trabalho sem a presença efetiva do estado em favor dos hipossuficientes cria um contexto que se alinha aos preceitos da globalização e, portanto, aos interesses daqueles que são titulares do capital, distanciando-se desta premissa.

Registra-se um momento histórico em que o trabalhador é tolhido dos direitos que a lei outrora lhe assegurava, em uma dinâmica que infelizmente é legitimada pela sociedade, que devido ao amplo processo de alienação a que está submetida, passou a crer que a proteção conferida pelo legislador celetista ao obreiro é algo repulsivo, que onera sobremaneira o empregador e potencializa o desaparecimento de postos de trabalho.

Com o discurso de que era preciso atenuar e flexibilizar os direitos trabalhistas para aumentar o número de empregos, o que efetivamente não ocorreu, pois o no número de desempregados que era de 10,9 milhões (11,8%) no último trimestre de 2017 (AGÊNCIA IBGE NOTÍCIAS, 2018, *online*) saltou para uma taxa de desocupação de 12,4% e superou a marca de 13,1 milhão de pessoas sem emprego em fevereiro de 2019 (AGÊNCIA IBGE NOTÍCIAS, 2019, *online*).

No caso se trabalho e cidadania são indissociáveis na contemporaneidade, a reforma trabalhista, contrário ao prometido, não contribuiu para que novas vagas fossem criadas e as pessoas pudessem conquistar esse direito fundamental.

Como explica Leite (1991, p. 119): "A ideia de cidadania ocupa um lugar central no ideário e na institucionalidade política democráticas, por sua associação com o valor da liberdade e com os direitos dele derivados". O trabalho é um desses direitos.

O trabalho é essencial para a efetivação da dignidade da pessoa humana, que emerge na moderna cidadania como um fundamento ético que contempla a exigência do reconhecimento e da garantia dos direitos fundamentais para a consolidação de um Estado de bem-estar social.

Aliás, não apenas a dignidade humana, mas os princípios elementares consagrados na Constituição Federal de 1988 foram inspirados na Declaração Universal dos Direitos Humanos. A igualdade, por exemplo, é um dos importantes conceitos introduzidos na construção da Carta Cidadã. O gesto é um reconhecimento à necessidade de registrar a decisão de um povo acerca da isonomia dos indivíduos que o integram perante a lei.

A tutela constitucional da igualdade humana perante a dignidade e os direitos que lhe são inerentes é objeto de defesa identificado, por exemplo, na construção do conceito de cidadania de Hannah Arendt:

> Para Arendt, não é razoável supor que todos nascem livres e iguais em dignidade e direitos, como afirma o art. 1º da Declaração Universal dos Direitos do Homem da ONU, de 1948, seguindo a linha da Declaração de Virgínia, de 1776, ou da Declaração Francesa, de 1789. Não nascemos iguais; tornamo-nos iguais, enquanto membros de uma coletividade, em virtude da decisão conjunta que garante a todos direitos iguais. (WINCKLER, 2004, p. 13)

A Declaração Universal dos Direitos Humanos consagra em seu artigo 22 direitos essenciais para a conquista da dignidade humana ao preceituar que:

> Todo ser humano, como membro da sociedade, tem direito à segurança social, à realização pelo esforço nacional, pela cooperação internacional e de acordo com a organização e recursos de cada Estado, dos direitos econômicos, sociais e culturais indispensáveis à sua dignidade e ao livre desenvolvimento da sua personalidade. (ONU, 1948, *online*)

Esses direitos traduzem princípios a serem observados para que um Estado democrático de direito consiga efetivar o bem-estar social que se espera para a efetivação da cidadania.

Por intermédio da participação política que o povo atua para definir os parâmetros nacionais para o estabelecimento do bem-estar social. Na Constituição Federal de 1988 o povo consagrou o direito fundamental ao trabalho como essencial neste processo.

O constituinte de 1988 tutelou o trabalho como direito social fundamental (artigo 6º) e fundamento da ordem econômica (artigo 170), afirmando o primado do trabalho como base da ordem social (art. 193).

Para que a tutela constitucional se efetive existem no direito material do trabalho vários princípios norteadores. Definidos pelo legislador em âmbito constitucional e infraconstitucional, esses parâmetros são os reais indicativos do bem-estar social.

A importância da base principiológica que regula as relações de trabalho é inegável. Uma perspectiva que se extrai, por exemplo, do conceito atribuído por Sérgio Pinto Martins (2007) ao Direito do Trabalho. Segundo ele trata-se um conjunto integrado por princípios e regras que visam assegurar melhores condições de trabalho. inclusive sociais, ao trabalhador, através das medidas de proteção a eles destinadas.

A legislação e a doutrina trabalhista nacional permitem identificar alguns princípios fundamentais na construção, desenvolvimento e interpretação do direito que rege o contrato de trabalho celetista. São eles: a) Princípio da Proteção; b) Princípio da Irrenunciabilidade de Direitos; c) Princípio da Continuidade da Relação de Emprego; d) Princípio da Primazia da Realidade; e) Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva; f) Princípio da Intangibilidade Salarial.

A reforma trabalhista realizada por intermédio da Lei 13.467/2017, recebe severas críticas por introduzir na Consolidação das Leis do Trabalho diretrizes incoerentes com esta

base principiológica. A proteção conferida ao trabalhador foi flexibilizada em favor dos interesses de mercado.

O princípio da proteção é identificado na doutrina como o principal norteador do direito do trabalho brasileiro. Suas diretrizes exigem que seja conferida ao trabalhador uma proteção jurídica pela sua posição de inferioridade econômica em relação ao empregador.

Essa tutela concedida à parte hipossuficiente deve-se também à sua situação subordinada e o dever de obediência devida ao empregador.

O Princípio da Proteção, de acordo com França (2012, *online*) vai se desdobrar em "[...] vários outros subprincípios, todos eles voltados a estabelecer uma condição ou presunção favorável ao empregado, para que assim se estabeleça uma igualdade substancial, tratando desigualmente os desiguais na medida de suas desigualdades".

Portanto, a proteção conferida pela legislação ao trabalhador representa a necessidade de promover a igualdade entre os atores do contrato de trabalho. Esse princípio elementar não se fez predominante na essência de muitas das alterações promovidas pela Lei 13.467/2017 na Consolidação das Leis do Trabalho.

Como bem registrou Jota Neto (2017, *online*) diversos direitos foram flexibilizados, mas a nova lei não alcança contratos anteriores à sua vigência e também não autoriza alterações contratuais lesivas ao trabalhador.

Entretanto, a Lei 13.467/2017 não representa proteção efetiva contra a dispensa imotivada para preencher a médio e longo prazo as vagas com indivíduos contratados sob a égide de regras menos favoráveis ao trabalhador.

Flexibilizar princípios que protegem a sobrevivência do trabalhador e de sua família coloca sua dignidade em risco. O Trabalho intermitente, modalidade introduzida na Consolidação das Leis do Trabalho, preocupa principalmente pela possibilidade de remuneração inferior ao salário mínimo e impactos na seguridade social.

O salário, que é a principal contraprestação que recebe do empregador possui natureza familiar. Permitir sua redução para valores inferiores ao salário mínimo mensal seria agir em prejuízo do obreiro e de forma consequente ocorreriam danos também em relação aos recolhimentos previdenciários.

Assim sendo, na última seção deste artigo dedica-se à análise do contrato de trabalho intermitente e sua disciplina legislativa com especial atenção aos preceitos exigíveis para a consolidação da função social do trabalho.

4 TRABALHO INTERMITENTE: PRECARIZAÇÃO X FUNÇÃO SOCIAL DO TRABALHO

A Constituição Federal de 1988 confere ao trabalhador proteção, valorização e dignidade nas relações de trabalho. Contudo, a tutela consignada em especial nos títulos dos Direitos Sociais, dos Tribunais e Juízes do Trabalho, e da Ordem Econômica e Social mostram lógica diversa daquela contida na Lei 13.467/17, que introduziu na Consolidação das Leis do Trabalho alterações que desvalorizam o trabalho. São muitas as vantagens para a empresa e o capital em desfavor do trabalhador, o que resulta em evidente precarização.

O contrato de trabalho intermitente foi introduzido na legislação trabalhista dentro da nova ordem laboral erigida com a reforma trabalhista. Nesta seção final do artigo a proposta é analisar se contrário à promessa governamental de solução para a informalidade e potencial instrumento de criação de novas vagas de emprego, seria a nova modalidade mais uma medida precarizante das relações de trabalho.

A Lei 13.467/2017 trouxe consigo a prevalência do negociado sobre o legislado e o enfraquecimento da organização sindical, uma afronta direta ao princípio da proteção, que visava gerar equilíbrio na desproporção de forças existentes entre o obreiro e seu empregador.

Neste sentido, assim registram Rodrigues e Melo (2017, p. 289):

> A tendência majoritariamente observada nas inovações trazidas pela supracitada Lei foi na direção de restrição de direitos trabalhistas, inclusive retirando diversos daqueles que eram anteriormente garantidos e rompendo com o princípio da proteção ao empregado, o qual buscava prover igualdade em uma relação desigual onde o obreiro é a parte mais fraca no vínculo, assim já historicamente reconhecido.

O trabalho intermitente segue essa lógica, facultando ao empregador negociar diretamente com o empregado ante a falta de regras legais para os contratos, numa clara posição de superioridade e pressão, pois se o obreiro não aceita condições degradantes no pacto que é proposto, o detentor do capital o substitui por outro em situação de maior fragilidade social que diante da necessidade aceite a precarização nas relações laborais.

Assim preceitua a redação do artigo 443 *caput* e seu §3º da Consolidação das Leis do Trabalho:

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

> § 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Portanto o contrato de trabalho intermitente é aquele no qual a prestação de serviços ocorre mantendo a relação de subordinação do obreiro em relação ao empregador, mas não é contínua, ou seja, pode ocorrer de acordo com o que for pactuado, a alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade. A nova disciplina não alcança os aeronautas que continuam regidos por legislação própria.

Exceção feita aos aeronautas, a alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade pode ser determinada em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador.

O período de inatividade não se considera como tempo de serviço à disposição do empregador e assim sendo não será remunerado. Isso significa dizer que o parâmetro salarial será definido de acordo com a negociação entre empregador e empregado e pode ao final de um mês ser inferior ao salário mínimo.

Essa possibilidade ocorre porque na jornada intermitente, o empregado presta serviço apenas quando convocado, o que obedece a leitura do artigo 452-A *caput* e seu §1º da Consolidação das Leis do Trabalho, introduzido com a reforma promovida pela Lei 13.467/2017:

> Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.
> § 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

Assim, o salário do trabalhador intermitente não é fixo. A remuneração depende do período trabalhado, que embora conte com previsão de base cálculo não inferior a um salário mínimo obedece ao critério da proporcionalidade, ou seja, caso o pacto entre as partes tenha ocorrido com base no valor por dia trabalhado não pode ser inferior a R$33,27 (trinta e três reais e vinte e sete centavos). Já se o avençado foi contraprestação por hora trabalhada seu valor será equivalente a R$ 4,54 (quatro reais e cinquenta e quatro centavos) a hora, já observados os valores fixados para o salário mínimo de 2019.

Com a dinâmica fixada na reforma trabalhista, o salário seja pago ao trabalhador intermitente observa o salário mínimo proporcional aos dias ou horas trabalhadas. Caso o trabalho sofra com a sazonalidade (ausência de convocação patronal), o valor percebido pelo empregado a cada mês além de variar por ser inferior ao mínimo nacional de R$998,00 (novecentos e noventa e oito reais).

Alerta Ibrahim (2018, *online*) que:

> Tendo em vista o permissivo legal, é natural e intuitivo que empregados submetidos a tal regramento, inexoravelmente, receberão, em variados meses, remuneração inferior ao salário mínimo mensal. O pagamento será pela hora trabalhada, nos termos do art. 452-A da CLT. Os valores recebidos sofrerão, normalmente, a incidência de encargos previdenciários, incluindo os devidos pelos empregadores, como, acertadamente, prevê o artigo 452-A, § 8º da CLT.

No Brasil, o salário mínimo deve servir de referência para a remuneração mínima a ser aferida pelos trabalhadores do setor formal da economia, e também para aposentadorias e outros benefícios sociais. Assim, a Lei nº 13.467/2017 ao introduzir na Consolidação das Leis do Trabalho o instituto do contrato de trabalho intermitente determinou a possibilidade de um obreiro receber menos de um salário mínimo mensal e consequentemente ter recolhimentos previdenciários inferiores à referência exigida para contabilizar como tempo de trabalho.

Trata-se de uma realidade concreta que corrobora com a lição de Delgado (2018, p.668):

> O novo contrato de trabalho intermitente, conforme se pode perceber, inscreve-se entre as mais disruptivas inovações da denominada reforma trabalhista, por instituir modalidade de contratação de trabalhadores, via CLT sem diversas proteções, vantagens e garantias estruturadas pelo Direito do Trabalho.

Trata-se de evidente ruptura do pacto social pelo Estado, pois permitiu a introdução nas relações laborais de uma modalidade de contrato de trabalho que afrontam a dignidade da pessoa humana e dificultam ainda mais a sobrevivência do trabalhador.

Além da possibilidade de ganhar menos de um salário mínimo por mês, para que o período seja efetivamente incluído no cálculo da aposentadoria, o trabalhador deve fazer uma contribuição complementar, todas as vezes que isso ocorrer.

Entendimento presente na Medida Provisória n.º 808/2017, deixou claro que nas circunstâncias em que a complementação para alcançar o valor de referência para os recolhimentos baseados no salário mínimo nacional o período não será considerado para cumprimento da carência para a concessão dos benefícios previdenciários.

Contudo, como bem adverte a Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo (2018, *online*):

> [...] a MP não foi apreciada pelo Congresso Nacional durante seu prazo de vigência, seus efeitos findaram no dia 23 de abril deste ano. De acordo com o artigo 62 da Constituição Federal, em seu § 11, as relações jurídicas constituídas e decorrentes de atos praticados durante a vigência de uma MP seguem válidas mesmo que um decreto legislativo não tenha sido editado em até 60 dias após a matéria perder a eficácia.

Mas esta não é uma perspectiva incontroversa. Existe entendimento no sentido de que nos meses em que a remuneração percebida pelo trabalhador intermitente for inferior ao salário mínimo mensal, devido à jornada reduzida, devido à extinção da Medida Provisória 808/17, que pretendia inserir o artigo 911-A na Consolidação das Leis do Trabalho, para atribuir o encargo de complementar a contribuição previdenciária para os empregados, deve-se prestigiar a regra geral do plano de custeio da previdência social, "os recolhimentos previdenciários de segurados empregados e empregados domésticos em valores proporcionalmente inferiores ao salário mínimo mensal não são novidade" (IBRAHIM, 2018, *online*).

Porquanto perdura a dúvida, inegável que a situação previdenciária decorrente do trabalho intermitente soma-se à possibilidade de remuneração mensal inferior ao salário mínimo como elementos de uma condição degradante a que o trabalhador se vê submetido.

O argumento de que no trabalho intermitente o obreiro tem a vantagem da formalização e pode ter mais de um empregador, o que lhe proporcionaria ocupação com a segurança do contrato de trabalho e a possibilidade de acumular remuneração de mais de uma fonte, mostra-se inconsistente diante da realidade do desemprego crescente e da forma como o mercado trata a contraprestação devida àqueles que constituem a força laboral que viabiliza a atividade empreendedora.

Segundo números apurados pelo Cadastro Nacional de Empregados e Desempregados (CAGED *apud* QUINTINO, 2019, *online*), divulgados na Revista Veja no início deste ano, em 2018 mais de 50 mil postos de trabalho (o equivalente a 9,4% das vagas) criados no mercado formal se submeteram ao regime de trabalho intermitente.

Esse percentual de trabalhadores que teve sua carteira assinada se submeteu a condições que com certeza afastam o trabalho de sua função social. Como se verifica em Alvarenga (2018, *online*) "o valor pago pela hora trabalhada no emprego intermitente tem se mostrado pouco atraente. Nos anúncios que circulam nos sites de emprego, o valor da hora de trabalho varia de R$ 5 a R$ 10".

Assim, se o obreiro for contratado para trabalhar em um bar na modalidade intermitente, com jornada de 5 horas por semana e remuneração de R$ 4,54 (quatro reais e cinquenta e quatro centavos) por hora trabalhada, que é o valor calculado com base no salário mínimo vigente, pode ganhar menos de R$ 100 por mês, fora o desconto previdenciário. Isso significa dizer que seriam necessários cerca de dez empregadores para assegurar remuneração de R$998,00 mensais (salário mínimo).

A Constituição Federal de 1988 consagra como fundamentos da República em seu artigo1º, inciso IV, o valor social do trabalho e a livre iniciativa. Trata-se de uma relação que exige um equilíbrio que não se verifica no contrato de trabalho intermitente.

Claro que conforme se extrai de Sacchelli (2013, p. 265) as empresas podem ser concebidas como "[...] instituições econômicas que visam o desenvolvimento das atividades de produção e distribuição de bens e serviços, criam riquezas e utilidades, são disciplinadas pelo direito e pela economia".

Entretanto, a livre iniciativa deve observar os parâmetros fixados na Constituição Federal de 1988, que conforma um modelo de mercado que exige caminhar o interesse produtivo e lucrativo com a "[...] valorização do trabalho e a defesa do consumidor, princípios conducentes à consecução de um preciso fim, a construção de uma sociedade solidária (e livre e justa)" (MARTINS-COSTA, 2002, p. 620).

O equilíbrio entre o interesse econômico e a valorização do trabalho que não se observa no contrato de trabalho intermitente, pois a contrapartida exigida para alcançar a segurança da formalidade pode ser a submissão a uma remuneração indigna e incapaz de prover as necessidades mais elementares do trabalhador.

Por fim, para que a função social do contrato de trabalho intermitente constituísse uma possibilidade concreta, o legislador deveria ter concebido uma disciplina coerente com os princípios da solidariedade social e da ordem econômica. Não se observa na base edificadora desta nova modalidade de pacto laboral elementos que corroborem para uma realidade contratual justa e equitativa.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho é um direito humano e fundamental. Consagrado na Declaração Universal dos Humanos e tutelado pela Constituição Federal de 1988, por intermédio dele confere-se ao

indivíduo condições de alcançar a plena dignidade pessoal e garantir a própria sobrevivência e de sua família.

O Brasil encontra no desemprego um de seus maiores problemas na contemporaneidade. Em fevereiro de 2019 o país alcançou uma taxa de desocupação de 12,4%, ou seja, são mais de 13,1 milhão de pessoas a procura de um emprego no mercado formal.

Trata-se de um momento histórico no qual muitos brasileiros veem sua situação oscilar entre o desemprego e a exploração econômica, em especial na informalidade. O contrato de trabalho intermitente foi apresentado como um atenuante para esse quadro gravoso.

O contrato de trabalho intermitente como uma solução para os padrões de ocupação contemporâneos. Uma solução para combater a informalidade e conferir segurança para empregados e empregadores em atividades desenvolvidas com sazonalidade.

No contrato intermitente, que foi introduzido na Consolidação das Leis do Trabalho pela Lei nº 13.467/2017, encontra-se instrumento hábil para formalizar a prestação de serviços com subordinação, mas que não observa a regra da continuidade. Assim, assume como característica a alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, o que pode ser determinado em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, excetuando-se a categoria dos aeronautas.

Contudo, trata-se de uma modalidade contratual que não observa a necessidade de conferir ao trabalhador mais proteção social para enfrentar a instabilidade de empregos, pelo contrário, o submete ainda mais ao poder econômico e desvaloriza o trabalho.

O trabalho é um direito fundamental, o que significa estar incluso entre os direitos básicos individuais, sociais, políticos e jurídicos previstos na Constituição Federal de Brasileira de 1988. Assim sendo, é direito baseado nos direitos humanos. Tem como finalidade precípua garantir a liberdade, a vida, a igualdade, a educação, a segurança, e acima de tudo a dignidade da pessoa humana.

O contrato de trabalho intermitente é modalidade que atende aos interesses do mercado, mas não reconhece o valor social do trabalho, permitindo que seja possível a existência de pactos laborais nos quais a remuneração do trabalhador sequer alcance um décimo do valor do salário mínimo vigente.

A distorção remuneratória do trabalho intermitente ocorre porque segundo a disciplina legislativa embora o salário mínimo seja uma referência para o cálculo da remuneração, esta

será constituída com base nos dias e horas trabalhados, o que depende de convocação do empregador.

Concretiza-se, portanto, a possibilidade de uma remuneração indigna, muito distante dos preceitos exigíveis para a configuração da função social do trabalho. O contrato de trabalho intermitente é modalidade que afronta esse direito fundamental, que ao ter sido tutelado pela Constituição Federal de 1988 foi retirado da esfera de disponibilidade dos poderes constituídos.

Além da possibilidade de uma ínfima remuneração ao final de cada mês como contrapartida pelo seu trabalho, o obreiro ainda se vê prejudicado na constituição de seu tempo de serviço para fins previdenciários.

Embora as regras nesse sentido ainda estejam gerando controvérsia, a tendência que se extrai da Medida Provisória 808/2017, que não foi apreciada em tempo, é a de atribuir ao obreiro a responsabilidade de arcar com a diferença entre os valores recolhidos sobre sua remuneração a título de contribuição previdenciária e aquela devida observada os parâmetros de recolhimento para o salário mínimo, o que não ocorrendo deixará de contabilizar o período para fins de benefícios previdenciários.

Desta forma, a impressão que se extrai ao final deste estudo é de que a reforma trabalhista promovida por intermédio da Lei 13.467/2017, na criação do contrato de trabalho intermitente e sua inserção na Consolidação das Leis do Trabalho desprezou o essencial equilíbrio entre a livre iniciativa e o valor social do trabalho, expondo o obreiro a uma desumana condição de exploração econômica. A função social do trabalho simplesmente não encontra ambiente para sua efetivação, o que merece ser objeto não apenas de reflexão acadêmica, mas de ação estatal visando a corrigir esse discrepância legislativa.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA IBGE NOTÍCIAS. **PNAD Contínua: taxa de desocupação é de 11,8% no trimestre encerrado em dezembro e a média de 2017 fecha em 12,7%**. 31 de jan., 2018. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/19756-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-11-8-no-trimestre-encerrado-em-dezembro-e-a-media-de-2017-fecha-em-12-7>. Acesso em 27 de mar., 2019.

AGÊNCIA IBGE NOTÍCIAS. **Desemprego sobe para 12,4% e população subutilizada é a maior desde 2012**. 29 de mar., de 2019. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/24110-desemprego-sobe-para-12-4-e-populacao-subutilizada-e-a-maior-desde-2012>. Acesso em: 31 de mar., 2019.

ALVARENGA, E. M. (Amarilhas, C., Trad.). **Metodologia da investigação quantitativa e qualitativa**. Ed. Própria: Assunção-Paraguai, 2014.

ALVARENGA, Darlan. Trabalho intermitente tem baixa adesão e comércio como maior empregador. In: **G1/GLOBO.COM**, 24 de fev., 2018. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/trabalho-intermitente-tem-baixa-adesao-e-comercio-como-maior-empregador.ghtml>. Acesso em 02 de abr., 2019.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>, acesso em: 16 de mar., 2019.

BRASIL. **Lei nº 13.467**, de 13 de Julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm>. Acesso em: 29 de mar., 2019.

BRASIL. **Medida Provisória nº 808**, de 14 de novembro de 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm>. Acesso em: 28 de mar., 2019.

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 5.452**, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 28 de mar., 2019.

COLMÁN, Evaristo; POLA, Karina Dala. **Trabalho em Marx e Serviço Social**. Disponível em: <http://www.uel.br/revistas/ssrevista/pdf/2009/2009_2/Artigo%20evaristo.pdf>. Acesso em 05 de mar., 2019.

CUNHA, Antônio Geraldo. **Dicionário Etimológico**. 2. ed., Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986, p. 779.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 17ª. ed. São Paulo: LTr, 2018.

FECOMERCIOSP. **Trabalhador intermitente que ganha menos do que salário mínimo deve complementar contribuição ao INSS**. 18 de mai., 2018. Disponível em: <http://www.fecomercio.com.br/noticia/trabalhador-intermitente-que-ganha-menos-do-que-salario-minimo-deve-complementar-contribuicao-ao-inss>. Acesso em: 02 de abr., 2019.

FRANÇA, Limongi (coord.). **Enciclopédia Saraiva de Direito**. São Paulo: Saraiva, 1977, v. 15, p. 396.

HOBSBAWM, Eric J. **A Era das revoluções: 1789-1848**. São Paulo: Paz e Terra 2010.

IBRAHIM, Fábio Zambitte. O recolhimento previdenciário dos segurados empregados no contrato intermitente. In: **Miganhas**, 26 de nov., 2018. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/Previdencialhas/120,MI291564,11049-O+recolhimento+previdenciario+dos+segurados+empregados+no+contrato>. Acesso em 31 de mar., 2019.

LEITE, Márcia da Silva Pereira. Políticas sociais e cidadania. In: **PHYSIS - Revista de Saúde Coletiva**, Vol. I, Número I, 1991. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/physis/v1n1/06.pdf>. Acesso em: 15 de fev., 2019.

QUINTINO, Larissa. Quase 10% das vagas abertas no Brasil são de trabalho intermitente. In: **Veja**, 23 de jan., 2019. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/economia/quase-10-das-vagas-abertas-no-brasil-sao-para-trabalho-intermitente/>. Acesso em 02 de abr., 2019.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Breve histórico a respeito do trabalho**. 2000. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/viewFile/67461/70071>. Acesso em: 13 de fev., 2019.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 23ª ed. - São Paulo: Atlas, 2007.

MARTINS-COSTA, Judith. Mercado e Solidariedade Social entre Cosmos e Taxis: A boa-fé nas relações de consumo. In: MARTINS-COSTA, Judith (org.). **A reconstrução do direito privado**: reflexos dos princípios, diretrizes e direitos fundamentais constitucionais do direito privado. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2002.

MARX, Karl. **Manuscritos Econômico-Fiosóficos**. Trad. Jesus Ranieri. São Paulo: Boitempo, 2009.

ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/pt/resources_10133.htm>. Acesso em 29 de mar., 2019.

RAMOS, François Silva. **Fraude acadêmica: uma análise ético-legislativa**. Pará de Minas: Virtualbooks, 2012.

RODRIGUES, Isabella Stroppa; MELO, Júlia Carla Duarte. Reforma trabalhista: precarização das relações de trabalho diante da perspectiva instaurada pelas novas regras celetistas através da Lei 13.467/2017. In: **Revista das Faculdades Integradas Vianna Júnior**, n.2, v.8, p.288-310. Juiz de Fora: Faculdades Integradas Vianna Júnior, 2017.

SACCHELLI, Roseana Cilião. A livre iniciativa e o princípio da função social nas atividades empresariais no contexto globalizado. **Revista da Ajuris**, n° 129, v.40, março de 2013, p. 249-278.

SOARES, Mário Lúcio Quintão. **Teoria do Estado: novos paradigmas em face da globalização**. São Paulo: Atlas, 2008.

WINCKLER, Silvana. Igualdade e cidadania em Hannah Arendt. **Direito em Debate**, Ano XII, nº 22, jul./dez. 2004, p. 7-22. Disponível em: <file:///C:/Users/NOTE%20-%20W7/Downloads/711-1-2821-1-10-20130326.pdf>. Acesso em: 12 de mar., 2019.