

IMPACTOS NA SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EM CONTRATOS FLEXÍVEIS: TERCEIRIZADO E INTERMITENTE

RAIMUNDO SIMÃO DE MELO¹

MARIA CECÍLIA DE ALMEIDA MONTEIRO LEMOS²

JANAÍNA GUIMARÃES SANTOS³

SUMÁRIO: INTRODUÇÃO. 2. CONTRATOS FLEXÍVEIS E PRECARIZAÇÃO: UM PARALELO ENTRE O CONTRATO DE TERCEIRIZAÇÃO E O CONTRATO INTERMITENTE. 3. O SISTEMA DE PROTEÇÃO LEGAL AO DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO. 4. TRABALHO DIGNO E DIREITOS FUNDAMENTAIS. CONSIDERAÇÕES FINAIS. REFERÊNCIAS FINAIS.

RESUMO. O estudo analisa os impactos dos contratos flexíveis: a terceirização e o contrato intermitente em face ao Estado Socioambiental Constitucional, com esolho nos ensinamentos de Ingo Wolfgang Sarlet, Luiz Guilherme Marinoni e Daniel Mitidiero. O objetivo do artigo é refletir e ressignificar os institutos, notadamente, o novo contrato intermitente, ou seja, se ainda está presente a efetividade dos direitos fundamentais à saúde e segurança de acordo com a Constituição da República de 1988. Será feita curta abordagem histórica da modalidade contratual intermitente no Brasil. Assim como a reflexão sobre a flexibilização do contrato por prazo indeterminado a partir das modificações legislativas do ano de 2017. Serão demonstrados os dados no campo da saúde dos trabalhadores adoecidos ou acidentados em empregos flexibilizados. Para

¹. Professor Titular do Mestrado em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas do UDF. Doutor em Direito das Relações Sociais pela PUCSP. Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho. Advogado, Consultor jurídico e Procurador Regional do Trabalho aposentado (rsimaomelo@gmail.com).

². Professora Titular do Mestrado em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas do UDF. Doutora em Direito, Estado e Constituição pela UNB. Mestre em Direito das Relações Sociais pela PUCSP. Assessora da Ministra do Tribunal Superior do Trabalho Delaíde Alves Miranda Arantes (mclemos@udf.edu.br).

³. Mestranda do Mestrado em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas do UDF. Advogada inscrita na Seccional da OAB/DF (guimaraes.janainaadv@gmail.com).

abordar o tema, optou-se pelo método dedutivo, tendo como ponto de partida a norma fundamental e as leis pátrias, objetivando posicionar o cenário por intermédio do método científico sistêmico entre Consolidação das Leis do Trabalho e a Carta Magna de 1988, conjugado com o método histórico. Para a análise dos dados estatísticos do DIEESE, CAGED e jurisprudencial, utiliza-se o método analítico documental dos estudos, das decisões e das súmulas, em abordagem quantitativa e qualitativa, segundo referencial teórico de Pedro Demo. Em conclusão serão apontados os desafios e rumos da judicialização das tutelas na modalidade de trabalho intermitente no meio ambiente do trabalho no Estado Constitucional Socioambiental.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho Intermitente. Terceirização. Acidente do Trabalho. Meio Ambiente do Trabalho. Saúde e Segurança no Trabalho.

IMPACTS ON WORKER HEALTH AND SAFETY IN FLEXIBLE CONTRACTS: THIRD PARTY AND INTERMITTENT

ABSTRACT: The study analyzes the impacts of flexible contracts: outsourcing and intermittent contracts vis-à-vis the Constitutional Socio-Environmental State, based on the teachings of Ingo Wolfgang Sarlet, Luiz Guilherme Marinoni and Daniel Mitidiero. The objective of the article is to reflect and reframe the institutes, notably, the new intermittent contract, that is, if the effectiveness of the fundamental rights to health and safety is still present according to the 1988 Constitution of the Republic. intermittent contractual modality in Brazil. As well as the reflection on the flexibilization of the contract for an indefinite period from the legislative modifications of the year 2017. Data on the health of ill or injured workers in flexible jobs will be demonstrated. In order to approach the theme, the deductive method was chosen, having as a starting point the fundamental norm and national laws, aiming to position the scenario through the systemic scientific method between Consolidation of Labor Laws and the 1988 Magna Carta, combined with the historical method. For the analysis of the statistical data of DIEESE, CAGED and jurisprudential, the documentary analytical method of studies, decisions and summaries is used, in a quantitative and qualitative approach, according to Pedro Demo's theoretical framework. In conclusion, the challenges and directions of the judicialization of guardianships in the mode of intermittent work in the work environment in the Social and Environmental Constitutional State will be pointed out.

KEYWORDS: Intermittent Work. Outsourcing. Work Accident. Work Environment. Health and Safety at Work

INTRODUÇÃO

Com o presente artigo busca-se refletir sobre os impactos dos contratos precários de terceirização e do trabalho intermitente sobre o direito fundamental à sadia qualidade de vida, ao meio ambiente saudável e equilibrado, bem como sobre as contradições da adoção dessas modalidades contratuais flexíveis com os princípios do Estado Socioambiental Constitucional⁴.

Desde os anos de 1970 à era digital, os Estados de modelo neoliberal⁵⁶ vêm implantando normas flexibilizadoras das condições de trabalho. A justificativa para redução dos direitos sociais tem por mote conjugar as formas tradicionais de emprego com o trabalho flexibilizado.

Nessa nova realidade exige-se do empregado mais responsabilidades, aumento da produtividade, maior independência e autonomia, com o repasse do risco da atividade econômica ao obreiro. Essa tendência avolumou-se com a promulgação da Lei n. 13.467/2017 a partir de 11 de novembro de 2017, que autorizou a contratação de trabalhadores por contrato intermitente, além de autorizar de forma ampla a terceirização de quaisquer atividades produtivas e de serviços.

Nesse contexto de mudanças, é importante refletir se a flexibilização das normas celetistas, em prol da liberdade do mercado econômico-financeiro, irá garantir os direitos sociais à saúde, higiene e segurança aos trabalhadores da modalidade de contrato intermitente.

⁴. SARLET, Ingo Wolfgang, MARINONI, Luiz Guilherme e MITIDIERO, Daniel. **Curso de Direito Constitucional**. 7ª ed. rev. atual. amp. São Paulo: Saraiva, 2018. pp. 291-295.

⁵. DELGADO, Mauricio Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução**. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 24. “*Esse liberalismo readaptado – neoliberalismo ou ultraliberalismo – corresponde a um conjunto orgânico de ideias, que se fortaleceu política e culturalmente a contar dos anos 1970 nos países capitalistas desenvolvidos, dirigidas à estruturação do Estado e sociedade no sistema capitalista, em anteposição à matriz do Estado de Bem-Estar Social, que foi hegemônica nas décadas subsequentes à Segunda Guerra Mundial tanto nos EUA como, principalmente, na Europa Ocidental*”.

⁶. CARELLI, Rodrigo Lacerda. **O Neoliberalismo, as reformas trabalhistas, a “desdemocratização” e os direitos humanos do trabalho**. Disponível em: <<https://rodrigocarelli.org/2017/02/20/o-neoliberalismo-as-reformas-trabalhistas-a-desdemocratizacao-e-os-direitos-humanos-no-trabalho-artigo/>>. Acesso em: 12/09/2019. “*Baseado na concorrência total, seja ela entre Estados, entre empresas, entre pessoas ou entre trabalhadores, o neoliberalismo molda o modo de ser e viver na nossa sociedade. Não apenas destrói regras, instituições e direitos, mas remodela, por meio do Estado, esse novo tipo de vida, implantando, ao mesmo tempo, uma nova subjetividade nas pessoas. Esse novo modelo de ser dos Estados e das pessoas toma o modelo da empresa*”.

Ainda que tenha ocorrido profunda transformação na forma do poder diretivo do empregador, pelo surgimento de novas profissões, da robotização, da Era 4.0 (Era digital), da microinformática, da microeletrônica, da nanotecnologia, não se observam avanços nas tutelas que garantam o meio ambiente saudável e seguro nas dimensões da biosfera (natural), da socioesfera (cultural, artificial e laboral) e da ciberesfera (cultural, artificial e laboral)⁷.

Segundo Maurício Godinho Delgado, a Carta Magna de 1988, denominada de Constituição Cidadã, tem como fundamento o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, que se traduz pela garantia de um patamar civilizatório mínimo de direitos a ser assegurado pelo Estado, pelo legislador e pelo intérprete⁸.

Nessa senda, o Direito do Trabalho, pela sua construção histórica como ramo jurídico especializado, atua para dar efetividade ao Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e agir como um mecanismo de efetivação dos ideais da democracia⁹.

Na linha do que preconiza a Constituição da República-CR/1988, as chamadas NRs-Normas de Segurança e Saúde do Trabalho foram elaboradas de forma tripartite, com base no inciso XXII do artigo 7º e dos artigos 200 e 225 da CR/1988.

No entanto, em 30 de julho de 2019, a pretexto de modernizar referidas NRs, a recém-criada Secretaria do Trabalho (antigo Ministério do Trabalho) vinculada ao atual Ministério da Economia, revogou a NR 2, que tratava da inspeção prévia; “simplificou” as NRs 1 e 12 que tratam, respectivamente, sobre saúde e segurança no trabalho com máquinas e equipamentos. Essa

⁷. MARANHÃO, Ney. **Poluição Labor-Ambiental**: Abordagem conceitual da degradação das condições de trabalho, da organização do trabalho e das relações interpessoais travadas no contexto laborativo. Rio de Janeiro: *Lumen Juris*, 2017, p. 56.

⁸. DELGADO, Mauricio Godinho. Democracia, Constituição Federal de 1988 e Direito do Trabalho no Brasil. In: **Como aplicar a CLT à luz da Constituição**: alternativas para os que militam no foro trabalhista. Obra em Homenagem à Professora Gabriela Neves Delgado. Coordenadores: Márcio Túlio Viana e Cláudio Jannotti da Rocha. São Paulo: LTr 80, 2016, p. 72-84

⁹. PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e Sua Eficácia Concreta. In: **Como aplicar a CLT à luz da Constituição**: alternativas para os que militam no foro trabalhista. Obra em Homenagem à Prof^a. Gabriela Neves Delgado. Coordenadores: Márcio Túlio Viana e Cláudio Jannotti da Rocha. São Paulo: LTr 80, 2016, p. 85-93.

simplificação ocorreu para atender ao lema “custo Brasil zero”, na intenção de reduzir investimentos empresariais áreas do trabalho e emprego, para possibilitar o aumento da produção da economia de finanças.

Obtempera-se que a nova modalidade de contrato intermitente introduzida na Consolidação das Leis do Trabalho está em franca contradição com as normas fundamentais de segurança e saúde do trabalho, direcionadas à proteção dos trabalhadores de natureza contínua, do pleno emprego e proibitivas de excessos praticados pela economia de mercado.

Um paralelo entre os prejuízos demonstrados pelas pesquisas realizadas entre os trabalhadores terceirizados e as perspectivas de precarização que se apresentam pela implantação do contrato intermitente aponta um cenário de redução e esvaziamento dos direitos fundamentais à saúde e segurança do trabalhador e de um meio ambiente de trabalho saudável e equilibrado.

Pode-se afirmar que a racionalidade política e econômica está afetando os laços jurídicos dos direitos mínimos civilizatórios, os chamados padrões de direitos fundamentais, denominados “*standards*”¹⁰, sem que se tenha sido oportunizadas pautas de debates públicos, sem a devida representatividade, que é escopo das questões fundamentais para a democracia e seu futuro, em franca contradição com as premissas do Estado Socioambiental Constitucional.

A instabilidade econômica, as restrições de gastos públicos e o incentivo à economia financeira de mercado vêm quebrando os paradigmas¹¹ das normas jurídicas para, em conjunto, mitigar direitos trabalhistas, sociais e previdenciários. O efeito da ampla política neoliberal é o aumento da precariedade das condições de trabalho, aliado ao peso do descuido coletivo

¹⁰. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento, de 1998**. Disponível em: <<http://www.uscirf.gov/reports-briefs/human-rights-documents/international-human-rights-standards-selected-provisions>>. Acesso em: 12/09/2019.

¹¹. JOÃO, Paulo Sérgio. **Subordinação e trabalho intermitente: quebra de paradigma**. São Paulo: Revista Síntese: trabalhista e previdenciária, v. 29, n. 346, p. 40-43, abr. 2018, p. 42.

com o meio ambiente laboral e a integridade física e psíquica de cada indivíduo que trabalha na socioesfera¹².

A sociedade civil sofre com os efeitos da crise e observa os primeiros resultados da admissão do contrato intermitente na economia e o impacto na vida dos trabalhadores. Enquanto isso, a constitucionalidade do artigo 443 da CLT, que instituiu essa modalidade de contratação, é questionada em três Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs nºs 5806, 5826 e 5829)¹³, ainda pendentes de julgamento no Supremo Tribunal Federal.

2. CONTRATOS FLEXÍVEIS E PRECARIZAÇÃO: UM PARALELO ENTRE O DE TERCEIRIZAÇÃO E O INTERMITENTE

A CR/1988 assegura o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida. Atribui-se ao poder público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo, para as presentes e futuras gerações (art. 225). Ao dispor sobre as competências do sistema único de saúde, a CR/1988 considera o dever do Estado de “colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho”¹⁴.

Portanto, o meio ambiente do trabalho está contemplado no conceito geral de meio ambiente, cuja proteção é assegurada pela CR/1988. Assim, conduta empresarial negligente, em relação ao meio ambiente do trabalho, poderia

¹². BIROLI, Flávia. **Gênero e Desigualdades**: Os Limites da Democracia no Brasil. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2018, p. 202-205.

¹³. LUCHETE, Felipe. CONJUR – Consultor Jurídico. **Supremo recebe 16º ação contra mudanças da reforma trabalhista**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-fev-02/supremo-recebe-16-acao-mudancas-reforma-trabalhista>> Acesso em: 15/03/2018.

¹⁴. BRASIL. **Constituição da República do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 03/06/2018. “Art. 225. 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 dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações”.

acarretar danos à saúde e à qualidade de vida dos trabalhadores, com impactos para toda a sociedade e à economia.

Prova disso é o panorama dos números de acidente de trabalho no Brasil, que, ocupa o quarto lugar no índice de acidentes de trabalho no mundo, antecedido apenas pela China, Índia e Indonésia. Os resultados divulgados pelo Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho noticiam que, do ano de 2017 até o dia 05 de março de 2018, data da divulgação dos resultados, foram registradas 675.025 Comunicações por Acidentes de Trabalho (CAT) e notificadas 2.351 mortes por acidentes¹⁵.

Além disso, os gastos do Instituto Nacional do Seguro Social – INSS com o custeio de auxílios-doença, aposentadorias por invalidez, auxílios-acidente e pensões por morte por acidentes laborais totalizou cerca de 26,2 bilhões de reais, no período de 2012 a 2017. Somem-se a isso as perdas gerais para a economia, que no ano de 2017, chegaram a 264 bilhões de reais¹⁶, além dos gastos das empresas.

Os elevados índices acidentários, segundo os registros no INSS de CATs e pensões por mortes, mostram-se preocupantes e graves, ou seja, revelam ausência e ineficácia de políticas públicas efetivas direcionadas à prevenção de acidentes e doenças do trabalho. Isso impacta diretamente sobre a saúde e dignidade dos trabalhadores e de suas famílias.

Por certo, a questão envolve problema de saúde pública, que repercute, inclusive, na economia do país, de modo que os acidentes de trabalho não podem ser vistos apenas como tema afeto à seguridade social. Trata-se de assunto complexo e multissetorial.

Estudo realizado pelo IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – em cooperação com o Ministério da Saúde demonstrou que, no ano de 2012 a

¹⁵. BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho**. “Ferramenta desenvolvida e mantida pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) em cooperação com a Organização Internacional do Trabalho (OIT)”. Disponível em <<https://observatoriosst.mpt.mp.br/>>. Acesso em 23/01/2019.

¹⁶. Ibidem.

2018¹⁷, aproximadamente 4,5 milhões de trabalhadores sofreram algum tipo de acidente do trabalho no país, número sete vezes menor que aquele registrado oficialmente pelo INSS¹⁸.

Além da subnotificação, que é uma forma de ocultação dos dados sobre adoecimento dos trabalhadores, soma-se à dificuldade de resultados objetivos sobre acidentes de trabalho a ampliação de empregos flexibilizados, como, por exemplo, os contratos de trabalho terceirizados e intermitentes, os quais, certamente contribuirão para o aprofundamento da precarização do trabalho¹⁹.

Estudos e estatísticas já apontavam a relação entre o grande número de acidentes de trabalho entre os trabalhadores terceirizados em comparação aos acidentes ocorridos nos chamados empregos efetivos. Pesquisa realizada pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE – revelou que, de cada 10 (dez) acidentes de trabalho, 08 (oito) ocorrem com terceirizados, sendo que, de cada 05 (cinco) óbitos por acidente de trabalho, 04 (quatro) são de trabalhadores terceirizados. A taxa de mortalidade é sempre maior entre os trabalhadores por contratos flexibilizados e precários em comparação aos trabalhadores de contratação direta pelas empresas tomadoras de serviços²⁰.

O DIEESE ainda mapeou a ocorrência de acidentes de trabalho em três grandes setores da economia brasileira (elétrico, construção civil e petroquímico) para concluir, ao final, que, ao mesmo tempo em que há um aumento de trabalhadores terceirizados nesses segmentos, há crescimento dos acidentes, a

¹⁷. BRASIL. Idem. Disponível em: <<https://smartlabbr.org/sst>>. Acesso em 15/11/2019.

¹⁸. FILGUEIRAS, Vitor Araújo; CARVALHO, Sarah de Araújo. A ocultação do adoecimento laboral no Brasil. In: Filgueiras, Vitor Araújo (Org.). **Saúde e segurança do trabalho no Brasil**. Brasília: Gráfica Movimento, 2017, p. 80.

¹⁹. VEIGA, Aloysio Corrêa da. Reforma trabalhista e trabalho intermitente. In: Tupinambá, Carolina; Gomes, Fábio Rodrigues (Coord.). **A reforma trabalhista: o impacto nas relações de trabalho**. Belo Horizonte: Fórum, 2018, p. 45-50.

²⁰. CUT - DIEESE. Terceirização e Desenvolvimento: uma conta que não fecha. **Dossiê sobre o impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos**. Secretaria Nacional de Relações de Trabalho e Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. - São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014. Disponível em <<https://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>>. Acesso em: 24.01.2018.

revelar aproximação entre a ultraflexibilização e precarização das relações trabalhistas²¹.

O maior número de acidentes entre os terceirizados é uma realidade inegável. Há uma forte tendência das empresas em terceirizar atividades que são mais perigosas, na tentativa de reduzir os custos. O resultado é a contratação de empresas intermediadoras sem capacidade técnica e financeira, que disponibilizam trabalhadores sem treinamento adequado, não proporcionam acompanhamento médico permanente, fatores determinantes para a ocorrência dos acidentes laborais ou adoecimentos.

No que se refere às causas dos números alarmantes apresentados, Melo enfatiza que as doenças profissionais e os acidentes laborais decorrem de uma tecnologia de produção ou de serviços em desacordo com o equilíbrio do meio ambiente²². O autor afirma subsistir relação entre precarização e os processos da terceirização da produção e dos serviços.

Um dos aspectos destacados é a dificuldade dos órgãos fiscalizatórios de agirem em prol do meio ambiente equilibrado, diante da fragmentação da categoria dos terceirizados, que não tem representatividade adequada²³.

A extinção do Ministério do Trabalho e Emprego, em janeiro de 2019, após 89 (oitenta e nove) anos de funcionamento, a transferência da maior parte de suas atribuições para o Ministério da Economia, contribuirá para a submissão da saúde dos trabalhadores aos interesses do mercado. Tal fato poderá estimular o descumprimento das normas de saúde, segurança e medicina do trabalho, na medida em que enfraquece a fiscalização sobre as empresas infratoras²⁴.

Ao lado disso, a desvinculação dos trabalhadores terceirizados da dinâmica de produção da empresa tomadora dos serviços, acentuada pela

²¹. Ibidem.

²². MELO, Raimundo Simão. **Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador:** responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 80

²³. Ibidem, p. 81.

²⁴. BRASIL. **Medida Provisória nº 870**. O Ministério do Trabalho e Emprego foi extinto pela Medida Provisória 870 de 2019. Disponível em: <<https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/135064>>. Acesso em: 30/08/2019.

rotatividade da mão de obra, não permite a integração à categoria profissional dos tomadores de serviços. O que faz afastar a formação de uma consciência de classe, aumenta o risco de estranhamento em relação ao maquinário, além de não possibilitar a compreensão dos processos de produção, acentua a alienação desses trabalhadores²⁵.

Acrescenta Melo²⁶ que os processos de terceirização implicam ruptura dos princípios fundamentais do Direito do Trabalho, um retorno ao contrato civil. Regula-se o fornecimento de mão-de-obra, o fim da estabilidade do emprego, a extinção do princípio da continuidade do emprego, a implementação de outras formas temporárias e precárias de contratação (cooperativas, quarteirização, quinterização, trabalho temporário, “pejotização”), e na implementação de políticas neoliberais em prol do capital e do mercado financeiro.

Essa (des)regulamentação apresenta-se em franco desrespeito aos direitos humanos mínimos e elementares, tendo em vista a máxima de diminuição dos custos empresariais e direitos sociais.

No que diz respeito à remuneração, considerando aqueles postos de trabalho comumente terceirizáveis, constata-se que os salários são 24,7% menores que os salários pagos aos trabalhadores diretos. Ainda, se comparados os benefícios concedidos aos trabalhadores efetivos com aqueles a que têm direito os terceirizados, verifica-se que estes, mesmo que exerçam a mesma função dos empregados diretos, estão em desvantagem²⁷.

Isso ocorre porque as vantagens conquistadas pela categoria profissional não são estendidas aos terceirizados. Desse modo, não gozam, por exemplo, de

²⁵. BOBBIO, Noberto, NICOLA, Matteucci e PASQUINO, Gianfranco. **Dicionário de Política**. Tradução Carmen C. Varriale [et al.]; coordenação da tradução João Ferreira, rev. João Ferreira e Luís Guerreiro Pinto Cascais. 1º vol. 5ª ed. Brasília: Editora Universidade de Brasília. São Paulo, Imprensa Oficial do Estado, 2000. p. 20. Conceito de alienação: “*Ao nível de máxima generalização, a Alienação pode ser definida como o processo pelo qual alguém ou alguma coisa (segundo Marx, a própria natureza pode ficar envolvida no processo de Alienação humana) é obrigado a se tornar outra coisa diferente daquilo que existe propriamente no seu ser*” (P. Chiodi). *O uso corrente do termo designa, frequentemente em forma genérica, uma situação psicossociológica de perda da própria identidade individual ou coletiva, relacionada com uma situação negativa de dependência e de falta de autonomia. A Alienação, portanto, faz referência a uma dimensão subjetiva e juntamente a uma dimensão objetiva histórico-social*”.

²⁶. MELO, idem, p.81.

²⁷. Ibidem, p. 193.

benefícios como participação nos lucros e resultados, adicional maior de horas-extras, auxílios-creche e educação e auxílios-deslocamento.

Outro impacto preocupante na saúde dos trabalhadores terceirizados diz respeito ao gozo das férias. Por elevada a rotatividade de empresas contratadas, como acontece no serviço público, há casos de trabalhadores que permanecem por anos sem poder gozar férias. Não completam um ano na empresa contratada antes que esta seja substituída por outra na prestação dos serviços²⁸.

Quanto à jornada laboral, estudos indicam que os trabalhadores terceirizados trabalham, em média, três horas a mais que os empregados diretos, quantidade que aumenta quando a terceirização ocorre nas instituições bancárias. Nesse segmento, a diferença entre o bancário e o correspondente bancário chega a ser de 9 horas²⁹.

Por fim, ainda há uma grande diferença no tempo de permanência no emprego entre os trabalhadores diretos e os terceirizados. Enquanto os primeiros permanecem, em média, 5 anos e 8 meses no mesmo emprego, os segundos se mantêm na mesma empresa por 2 anos e sete meses, a demonstrar a alta taxa de rotatividade desses trabalhadores³⁰.

O quadro da terceirização no Brasil, respaldado por pesquisas científicas, revela que os trabalhadores terceirizados, “além de serem os que ganham menos, trabalham mais, são mais instáveis e têm menos direitos, são os que mais morrem e se acidentam”³¹. Daí porque a grande parte da comunidade jurídica insiste na prejudicialidade da terceirização irrestrita.

A terceirização é um mecanismo que pode ser vantajoso para o empresariado e para ampliar a competitividade no mercado, especialmente pela possibilidade de contratação de mão de obra especializada, destinada a laborar em determinada etapa do processo produtivo.

²⁸. MELO, *idem*, p. 194.

²⁹. *Ibidem*, p. 195.

³⁰. *Ibidem*, p. 195.

³¹. *Ibidem*, p. 196.

Todavia, as novas morfologias do trabalho impõem grande desafio à sociedade, consubstanciado na necessidade de proteção dos trabalhadores contra a precarização do trabalho e a garantia contra o rebaixamento das condições de vida e de saúde. Admitir novas formas de contratação não pode ser sinônimo de precarização, mas a necessidade de mudanças no modo de organização da produção capitalista não pode significar redução dos direitos constitucionalmente conquistados, sob pena de se caracterizar inadmissível retrocesso social.

O processo de ruptura que vem ocorrendo nos contratos terceirizados, depois da reforma trabalhista de 2017 tende a se acentuar com os contratos de trabalho intermitentes, respaldos pela força legislativa, ampliando as perspectivas de aprofundamento das características precarizantes dessa modalidade contratual, de agravamento da condição social dos trabalhadores e de prejuízos para o meio ambiente do trabalho.

Dados coletados pelo CAGED³² em junho de 2018 revelam que um em cada quatro contratos de trabalho firmados no Brasil são intermitentes. Do total de 2.469 vagas criadas no período, 642 são desta modalidade contratual. As lojas e supermercados são os setores que mais contratam – 485 contratações. As estatísticas ainda não conseguem auferir se os contratados permanecem ociosos, sem serem convocados, ou se estão efetivamente trabalhando, o que pode ocasionar distorções nos dados sobre geração de empregos e nível de renda³³.

Apesar disso, a adesão a essa modalidade contratual ainda está aquém do previsto do que pode vir³⁴. Em outubro de 2017 o governo estimou que a

³². FRAGA, Érica. QUINTINO, Larissa. Uma de cada quatro ocupações já utiliza o contrato intermitente: modelo está em 642 das 2.469 carreiras, correspondendo a 6% de postos criados de abril a junho. **Folha de São Paulo**. 18/08/2018. Seção: Mercado. Dados do CAGED. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/08/uma-de-cada-quatro-ocupacoes-ja-utiliza-o-contrato-intermitente.shtml>>. Acesso em: 23/09/2018.

³³. LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monte. **Dano existencial nas relações de trabalho intermitentes: reflexões na perspectiva do direito fundamental ao trabalho digno**. Tese de Doutorado apresentada no Programa de Direito, Estado e Constituição Sob orientação da Professora Gabriela Neves Delgado. Universidade de Brasília. Brasília, 2018, no prelo.

³⁴. GRAVAS, Douglas. Novidade criada na reforma trabalhista, contrato intermitente ainda não decolou. **Estadão**. 11/09/2018. Seção: Economia & Negócios. Disponível em:

flexibilização implementada pela reforma trabalhista geraria, no período de três anos, 6 milhões de empregos, sendo que 2 milhões de ocupações seriam de contratos intermitentes³⁵. A despeito da previsão governamental de geração de empregos pela implementação dessa modalidade contratual, o desemprego atingiu o total de 12,4% da população no mês de outubro (com pequena redução em relação ao índice anterior de 12,7%). Os dados sofrem a influência dos trabalhadores informais e daqueles que saíram das estatísticas, porque desistiram de procurar emprego (o total de pessoas que nem trabalha nem procura emprego atingiu 65,6 milhões, o maior já registrado pelo IBGE)³⁶.

O aumento das contratações de trabalhadores pela modalidade de contrato intermitente pode acentuar o número de acidentes de trabalho³⁷, o que aponta para o aprofundamento das violações aos direitos fundamentais à saúde e segurança do trabalhador e ao meio ambiente laboral saudável e equilibrado.

Em estudos preliminares sobre a precarização trazida pela modalidade de contratos intermitentes, questiona-se, por exemplo, como viabilizar a garantia de emprego decorrente de acidente de trabalho³⁸. A previsão da Lei n. 8.213/93, em seu art. 118, deverá ser estendida, assegurando-se a garantia de emprego prevista para os empregados intermitentes, vítimas de acidente de trabalho, de no mínimo 12 meses após a percepção do auxílio doença acidentário³⁹. No entanto, a única forma de assegurar esta proteção é a conversão, no caso de acidente de trabalho, do contrato de trabalho intermitente para contrato por prazo

<<https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,novidade-criada-na-reforma-trabalhista-contrato-intermitente-ainda-nao-decolou,70002496474>>. Acesso em: 04/05/2018.

³⁵. LEMOS, idem, no prelo.

³⁶. ALVARENGA, Darlan e MENDONÇA, Alba Valéria. G1. 30/07/2018. Seção Economia. **Dados do IBGE.** Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2018/07/31/desemprego-fica-em-124-em-junho-e-atinge-13-milhoes-de-pessoas-diz-ibge.ghtml>>. Acesso em: 23/09/2018.

³⁷. BRASIL. Fundo de Amparo ao Trabalho do Ministério do Trabalho. Segundo pesquisa do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados. **CAGED.** “Na modalidade de trabalho intermitente, ocorreram 4.523 admissões e 922 desligamentos, gerando saldo de 3.601 empregos, envolvendo 1.166 estabelecimentos, em um universo de 1.013 empresas”. Disponível em: <<https://portalfat.mte.gov.br/brasil-cria-115-898-novos-postos-de-trabalho-em-abril-aponta-caged/>>. Acesso em: 30/08/2019.

³⁸. LEMOS, idem, no prelo.

³⁹. BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho.** Tribunal Superior do Trabalho reconhece a estabilidade do trabalhador acidentado mesmo nas hipóteses de contrato a termo, o que atrai, por analogia, a proteção para o contrato de trabalho intermitente. Conforme E-RR - 9700-45.2004.5.02.0465, Relatora Ministra: Rosa Maria Weber, Data de Julgamento: 27/06/2011, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 05/08/2011). Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/index.jsp>>. Acesso em: 26/06/2018.

indeterminado, de duração mínima correspondente ao período estável, com todos os direitos dele decorrentes. Sem isso, o empregador, responsável pela lesão, poderia simplesmente deixar de convocar o trabalhador intermitente, o que tornaria inócua a garantia de emprego sem a certeza do respectivo salário⁴⁰.

Não há garantia de assistência ao trabalhador intermitente que eventualmente se acidentar no exercício do trabalho. Isto porque, não há previsão legal de obrigação patronal de pagamento de salário durante os 15 primeiros dias de afastamento, e o INSS só passa a amparar o empregado após esse período⁴¹.

A ausência de previsão legal expressa, no entanto, não pode ser fundamento para que o empregador se isente de qualquer responsabilidade até que o INSS assuma o seu papel, uma vez que, se o empregador não assegurou ao empregado condições de segurança no trabalho, não pode se isentar de responsabilidade, na contramão do sistema jurídico de proteção à pessoa humana construído pela Constituição Federal de 1988.

A condição de segurado da Previdência Social deverá ser garantida pela empresa na qual o empregado se acidentou, uma vez que o empregador é responsável pelo recolhimento das contribuições previdenciárias próprias (11% do salário-mínimo) e do empregado (8% do salário-mínimo) e do depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço⁴². Para Maria Cecilia A. M. Lemos a “ausência de contribuição geraria a antinomia de se admitir um ‘empregado excluído do sistema previdenciário’ sem direito à proteção e à aposentadoria”, exposto ao risco de acidentes sem a respectiva proteção.

Não havendo possibilidade de contribuição inferior ao mínimo estabelecido pela Previdência Social, que corresponde a 19% do salário-mínimo,

⁴⁰. LEMOS, idem, no prelo.

⁴¹. Ibidem.

⁴². BRASIL. **Ministério do Trabalho**. A Portaria MTB 349 de 23/05/2018. Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/MTE/Portaria/P349_18.html>. Acesso em: 12/09/2019. “Estabelece regras voltadas à execução da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, no âmbito das competências normas positivas do Ministério do Trabalho”. Em seu art. 6º dispõe que “No contrato de trabalho intermitente, o empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do empregado e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações”.

deverá ser assegurada ao empregado essa garantia, caso contrário, o empregado que auferir rendimento inferior ao salário-mínimo estará submetido aos riscos da falta de cobertura previdenciária na execução do serviço em benefício do empregador.

O direito fundamental ao gozo de férias, igualmente relacionado à saúde física e psíquica do trabalhador, também foi atingido pelo contrato de trabalho intermitente. A Portaria do MTE 349/2018 estabelece, para o contrato de trabalho intermitente, o pagamento proporcional diário das férias e do adicional de 1/3 (asseguradas no art. 7.º, XVII). Tal condição mascara a baixa remuneração diária do contrato intermitente e torna inócuo o seu pagamento, pois rompe com a lógica que instituiu tais verbas como direitos a serem usufruídos no momento oportuno, ou seja, o pagamento das férias e da indenização de 1/3 como acréscimo remuneratório que assegure ao trabalhador a possibilidade de lazer com sua família no momento em que gozar de tal direito⁴³. O direito ao usufruto de férias, violado sistematicamente pelas empresas que contratam trabalhadores terceirizados em uma sequência de contratos que inviabilizam o seu exercício, novamente é atingido pelo contrato de trabalho intermitente, que condena o trabalhador a ficar de “férias” sem salário e sem adicional de um terço, contrariando a Convenção n. 132 da OIT, que assegura aos trabalhadores o gozo de 3 semanas de férias a cada ano de serviço.

O reconhecimento da inconstitucionalidade do contrato intermitente pelo Supremo Tribunal Federal e o estabelecimento de limites para sua aplicação pela jurisprudência trabalhista, formada pelas decisões judiciais que apreciarem os casos concretos de contratação de trabalhadores por essa modalidade, podem atuar para assegurar o patamar mínimo civilizatório a esses trabalhadores ou, de outro lado, reforçar a lógica mercadológica de precarização e redução de custos empresariais pela admissão dessa modalidade contratual, ferindo a Constituição⁴⁴.

⁴³. LEMOS, idem, no prelo.

⁴⁴. BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Primeira decisão do Tribunal Superior do Trabalho sobre a matéria. RR 10454-06.2018.5.03.0097, Relator Ministro: Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 07/08/2019, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/08/2019. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/>>. Acesso em: 30/08/2019.

Durante muito tempo, o TST, por intermédio da Súmula 331, limitou o alcance da terceirização, de maneira restringir a sua adoção às atividades-meio da empresa, minimizando os prejuízos da precarização e assegurando a responsabilidade solidária nos casos de fraude e a responsabilidade subsidiária nas demais hipóteses. O novo desafio do Direito do Trabalho, como construtor de políticas públicas de distribuição de justiça e de redução das desigualdades sociais é criar uma jurisprudência capaz de atuar na defesa dos direitos fundamentais à saúde e à segurança no trabalho dos trabalhadores intermitentes.

3. O SISTEMA DE PROTEÇÃO LEGAL AO DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

É importante observar que a CR/1988 prevê, por intermédio dos princípios da precaução e prevenção, instrumentos de tutela de natureza inibitória, previstos para salvaguardarem ameaças ao direito ao meio ambiente saudável e à saúde dos trabalhadores. Citam-se como dispositivos permissivos dessa interpretação o art. 5º, inciso XXXV, art. 23, VI, art. 170, art. 182, art. 200, VIII, art. 216 e o art. 225, todos da Constituição Federal, além do art. 497, parágrafo único, do Código de Processo Civil.

Em sentido contrário à Súmula nº 331, item III, por consolidação jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho, que presumia a ilegalidade da terceirização na atividade-fim, em agosto de 2018, ao analisar e julgar Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental/ADPF nº 324 e Recurso Extraordinário nº 958.252, em regime de Repercussão Geral (Tema 725), o Supremo Tribunal Federal declarou a constitucionalidade da terceirização na "atividade-fim", entendida como a atividade principal das empresas. Essas ações

envolviam processos anteriores à entrada em vigor das Leis nºs 13.429/17 e 13.467/17⁴⁵.

A responsabilidade subsidiária da empresa privada permaneceu em caso de inadimplemento. Quanto à Administração Pública, o item V da Súmula 331 do TST⁴⁶ exige o requisito da culpa, ou seja, caso evidenciada conduta culposa, os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta, no cumprimento da Lei n. 8.666/93, respondem subsidiariamente, nas mesmas condições das empresas privadas, especialmente no que se refere à fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora.

Destaca-se que o Ministério Público e os Sindicatos atuam nas tutelas de natureza condenatória, que tem como objeto reparar danos e responsabilizar as empresas e os órgãos públicos enquanto tomadores de serviços, como no caso do item V da Súmula 331 do TST, em respeito ao cumprimento das obrigações em decorrência da Lei 8.666/1993⁴⁷. Essas tutelas são albergadas pela CR/1988 nos incisos V e X do art. 5º, sendo normas fundamentais. Também tem previsão legal no Código Civil de 2002, nos arts. 186, 932, III, 933 e art. 942.

Em matéria de Segurança e Saúde do Trabalho os contratos precários de terceirização e de trabalho intermitente não se coadunam com o sistema de proteção legal previsto no ordenamento jurídico pátrio, colidindo com dispositivos de proteção ao meio ambiente e à saúde do trabalhador remanescentes na CLT e nas normas da Política Nacional do Meio Ambiente, na Constituição Federal e nas Convenções da OIT.

Esses contratos mitigaram direitos sociais mínimos da esfera trabalhista e previdenciária, com fundamento na pseudonecessidade de competitividade do

⁴⁵. BRASIL. **Supremo Tribunal Federal**. Direito do Trabalho e Terceirização na atividade-fim. Tema 725 em Repercussão Geral. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/arquivo/informativo/documento/informativo912.htm>>. Acesso em 12/09/2019.

⁴⁶. BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Súmula nº 331. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331>. Acesso em: 12/09/2019.

⁴⁷. BRASIL. **Lei nº 8.666/1993** – Licitações e Contratos da Administração Pública. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18666cons.htm>. Acesso em: 12/09/2019.

mercado, porém, à custa do esvaziamento do conteúdo essencial das normas constitucionais.

Ney Maranhão⁴⁸ considera que a Carta Magna serviu como ponto de culminância para um sadio processo de realinhamento jurídico-axiológico entre saúde, meio ambiente e trabalho, cujo elemento de intersecção é precisamente o meio ambiente laboral seguro e sadio. Para dar efetividade a essa premissa é necessária uma harmonização entre três forças gerais: a indústria, o meio ambiente e a tutela de ocupação, posto que há atividades empresariais em que se atua de modo poluente e/ou sem segurança para os seus empregados.

Nota-se que, no momento atual, ainda é importante observar o papel desafiador para o exercício hermenêutico de interpretar as normas ordinárias conforme os fundamentos da CR/1988, de modo coerente e sistêmico, em prol da unidade do ordenamento jurídico, tendo como fundamento o valor social do trabalho e a dignidade da pessoa humana.

Ressalta-se o papel das entidades representativas dos direitos ou interesses dos trabalhadores na defesa do direito fundamental ao meio ambiente saudável e protegido, sobretudo diante da vulnerabilidade do trabalhador terceirizado e intermitente perante o empregador, sobretudo quando a contratação precária massiva atuar de forma sistêmica no aumento dos índices de adoecimento e de acidentes do trabalho.

4. TRABALHO DIGNO E DIREITOS FUNDAMENTAIS

A CR/1988 consagrou como direitos fundamentais a livre iniciativa, a liberdade de contratar, a função social da propriedade, os valores sociais do trabalho e da dignidade da pessoa humana. A dignidade humana, fundamento da República, previsto no inciso III do art. 1º da CR/1988 constitui a base do

⁴⁸. MARANHÃO, idem, p. 87.

sistema de proteção aos Direitos Humanos, que decorre da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948⁴⁹. Esta por sua vez sinalizou a necessidade de implementação do Trabalho Decente em prol da pessoa humana, mediante instituição de direitos mínimos, denominados pela doutrina como *standards*⁵⁰.

A Organização Internacional do Trabalho – OIT –, instituída em 1919, pelo Tratado de Versalhes, vem advertindo seus Estados-Membros a observarem os direitos mínimos convencionados (os padrões de direitos mínimos civilizatórios). Isso decorre do fato de que a flexibilização sem peias, simplesmente em prol do mercado financeiro e exigências empresariais, de visão monocular e parcial, vem desrespeitando os direitos humanos, sendo objeto de críticas diante da possível concorrência desleal no mercado de trabalho, com repercussões socioeconômicas⁵¹.

Alterações normativas têm buscado introduzir medidas flexibilizantes no ordenamento jurídico brasileiro, atendendo aos interesses do mercado, o que destaca a importância do debate sobre as novas morfologias do trabalho. Além da edição da Lei nº 13.429/2017, que alterou as Lei nº 6.019/1974 sobre contratos terceirizados, a edição da Lei nº 13.467/ 2017, que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho e incluiu os artigos 453, *caput*, § 3º e 452-A à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), houve a admissão do trabalho intermitente.

A Lei nº 13.467/2017 foi elaborada às pressas, como resposta a uma crise econômica e institucional brasileira, com a justificativa de que a diminuição de

⁴⁹. ARAÚJO, Eneida Melo Correia de. O contrato de trabalho intermitente: um novo contrato? **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo: v. 84, n. 1, jan./mar. 2018, p. 349.

⁵⁰. LORENTZ, Lutiana Nacur. Questões de Gênero Feminino e os Retrocessos da “Reforma Temer” – Lei nº. 13.467/2017. In: PIRES, Rosemary de Oliveira; LORENTZ, Luciana Nacur; BARBOSA, Arnaldo Afonso (org.). **A Reforma Trabalhista (Lei n.º 13.467/2017)**: na visão dos Magistrados do Trabalho, Procuradores do Trabalho e Advogados Trabalhistas. Belo Horizonte: RTM, 2019, p. 244. “Ademais, a Lei nº 13.467/2017 introduziu a figura da “servidão moderna” ou do Trabalho Intermitente, arts. 443, 452, “A”, que são claramente adversatários ao art. 2º, CLT, ao art. 7º, IV, CF/88 e principalmente ao “Core labor Standard” – CLS, Convenções da OIT, 100 e 111, além das de número 95 e 131 (Proteção ao Salário e Fixação de Salário Mínimo) ratificadas pelo Brasil”.

⁵¹. ANAMATRA. **A reforma trabalhista colocou o Brasil na lista suja da OIT**. 12/09/2019. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/imprensa/anamatra-na-midia/28272-anamatra-reforma-trabalhista-colocou-brasil-em-lista-negra-da-oit>>. Acesso em: 12/08/2019.

direitos asseguraria a geração de empregos e a redução de custos empresariais⁵².

No entanto, sem a observância da técnica e da harmonia do ordenamento jurídico, sem debates da sociedade, inseriu a lei reformadora, no seio da CLT, o contrato de trabalho intermitente, no qual a sua redação mal feita vulnera o compromisso firmado pelo Brasil perante a OIT, de implementação do Trabalho Decente em cumprimento às Convenções Internacionais assinadas pelo país, como a Convenção de n. 122 (Política de Pleno Emprego⁵³), o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966, a Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho, de 1998 e a Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Equitativa, de 2008⁵⁴.

As modificações implementadas recentemente no direito do trabalho brasileiro têm provocado inquietações na comunidade jurídica, o que motivou a edição dos Enunciados n.ºs 73, 74 e 90⁵⁵ da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho da ANAMATRA (2017), segundo a qual os dispositivos do *caput* e §3º do art. 443 e art. 452-A da CLT, com redação dada pela Lei nº

⁵². ARANTES, Delaíde Alves Miranda. LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro. Reforma trabalhista e previdenciária: reflexões sobre os impactos na sociedade brasileira. In: **Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista**. TEIXEIRA, Marilane Oliveira [et al.]. – Campinas, SP: UNICAMP/IE/CESIT, 2017. Disponível em:

<<https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/Reformatrabalhista.pdf>> Acesso em: 30/08/2019.

⁵³. ARAÚJO, idem, p. 372. (Convenção n.º 122 ratificada em 24 de março de 1970, promulgada pelo Decreto n.º 66.499 de 27 de abril de 1970).

⁵⁴. Ibidem, p. 350.

⁵⁵. ANAMATRA. **Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho**. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf>. Acesso em: 21/07/2019. Enunciados n.ºs 73, 74 e 90 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, Brasília, 2017. Confira-se: “73. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: INCONSTITUCIONALIDADE. É inconstitucional o regime de trabalho intermitente previsto no art. 443, § 3º, e art. 452-A da CLT, por violação do art. 7º, I e VII da Constituição da República e por afronta ao direito fundamental do trabalhador aos limites de duração do trabalho, ao décimo terceiro salário e às férias remuneradas. 74. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: SALÁRIO MÍNIMO. A proteção jurídica do salário mínimo, consagrada no art. 7º, VII, da Constituição da República, alcança os trabalhadores em regime de trabalho intermitente, previsto nos arts. 443, § 3º, e 452-A da CLT, aos quais é também assegurado o direito à retribuição mínima mensal, independentemente da quantidade de dias em que forem convocados para trabalhar, respeitado o salário mínimo profissional, o salário normativo, o salário convencional ou o piso regional. 90. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E DEMANDAS PERMANENTES. 1. É ilícita a contratação sob a forma de trabalho intermitente para o atendimento de demanda permanente, contínua ou regular de trabalho, dentro do volume normal de atividade da empresa. 2. É ilegal a substituição de posto de trabalho regular ou permanente pela contratação sob a forma de trabalho intermitente. 3. O empregador não pode optar pelo contrato de trabalho intermitente para, sob esse regime jurídico, adotar a escala móvel e variável da jornada. 4. Presente a necessidade de trabalho intermitente, o empregado contratado na forma do art. 443, § 3º, da CLT tem direito subjetivo à convocação, sendo ilícita sua preterição ou a omissão do empregador.” (grifos nossos)

13.467/17 não são compatíveis com o ordenamento jurídico brasileiro, por inconstitucionalidade, uma vez que implicam violação do princípio da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.

Ademais disso, a nova modalidade contratual apresenta vulnerabilidade na concretização dos direitos de terceira dimensão, como o direito ao meio ambiente laboral higiênico, seguro e saudável, no que se refere à segurança e medicina do trabalho⁵⁶.

Se a possibilidade de terceirização da atividade-meio teve impacto negativo nas condições de trabalho dos brasileiros e, por conseguinte, na dignidade da pessoa humana, considerando os dados amplamente mapeados acerca das repercussões precarizantes na vida dos trabalhadores, especialmente em sua saúde⁵⁷, por certo que a implementação do trabalho intermitente, este último ainda mais precário, não tardarão a apresentar impactos negativos nas estatísticas que indicam a incidência de mais acidentes e doenças do trabalho.

Delgado⁵⁸ defende a realização do controle civilizatório da terceirização pela ordem jurídica do país, para que se evite uma piora nas condições de vida e de trabalho, consistente (i) na manutenção da terceirização como uma exceção; (ii) na garantia de salários iguais para empregados diretos e terceirizados; (iii) garantia de responsabilidade do tomador dos serviços, na hipótese de inadimplemento da empresa contratada; (iv) representação sindical dos trabalhadores terceirizados pela entidade sindical que representa a categoria da empresa tomadora dos serviços, evitando que esses trabalhadores sejam representados por um Sindicato genérico de empregados terceirizados, que englobaria uma infinidade de atividades.

⁵⁶. ARAÚJO, idem, p. 350.

⁵⁷. DELGADO, Gabriela Neves e DUTRA, Renata Queiroz. **Terceirização sem limites**: a crônica de uma tragédia social anunciada: Perspectivas de aprofundamento das desigualdades sociais e empobrecimento dos trabalhadores são óbvias. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/terceirizacao-sem-limites-a-chronica-de-uma-tragedia-social-anunciada-04092018>>. Acesso em: 23/01/2018.

⁵⁸. DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17ª ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 581.

O Estado Democrático de Direito reconhece a importância da dignidade da pessoa humana na sociedade civil e política, tornando-a o núcleo de todo sistema jurídico. Explica Mauricio Godinho Delgado que o conceito de Estado Democrático de Direito “funda-se em um inquebrantável tripé conceitual: *pessoa humana*, com sua dignidade; *sociedade política*, concebida como democrática e inclusiva; *sociedade civil*, concebida como democrática e inclusiva”⁵⁹.

A dignidade da pessoa humana, como vértice da ordem constitucional, é o princípio no qual devem se fundar todas as escolhas da sociedade civil e da sociedade política em busca da justiça social. É o ponto de partida e o ponto essencial para avaliação de quaisquer normas infraconstitucionais, especialmente porque a ordem jurídica, ao constitucionalizá-lo, assegurou à pessoa humana muito mais que o direito à vida: *garantiu-lhe o direito a viver com dignidade*.

O Princípio da Justiça Social é premissa que se extrai do art. 170, *caput*, da CR/1988, ao estabelecer que “a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social”.

Ao afirmar a importância do Direito do Trabalho, Delgado considera que “(...) o princípio da justiça social age como um comando instigador ao desenvolvimento e avanço desse ramo jurídico especializado”⁶⁰.

Nesse contexto, o papel do Direito do Trabalho surge como forma de equilibrar a relação desigual existente entre a pessoa humana, enquanto trabalhador, e o empregador, detentor do capital, para alcançar a justiça social. O Direito do Trabalho, na matriz constitucional brasileira, tem como finalidade garantir um *patamar civilizatório mínimo* ao trabalhador⁶¹.

⁵⁹. DELGADO, Mauricio Godinho. Constituição da República, Estado Democrático de Direito e Direito do Trabalho. **Revista de direito do trabalho**. São Paulo, v. 38, n. 147, jul./set. 2012. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/102340>>. Acesso em: 25/01/2018.

⁶⁰. DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios Constitucionais do trabalho e princípios do direito individual e coletivo do trabalho**. 5.^a Ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 61.

⁶¹. DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei 13.467/2017**. 1.^a ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 40.

Assim, é uma garantia constitucional de condição digna de contratação e gestão dos trabalhadores, por regras de observância imperativa pelo Estado e pela sociedade. Delgado⁶² ressalta que o Direito do Trabalho exerce papel de “política pública de distribuição de renda no mundo da economia e da sociedade capitalista”, reduz desigualdade e melhora a vida da população.

O Direito do Trabalho, como ramo jurídico especializado, possui três funções primordiais e essenciais definidas por Delgado como sendo (i) melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem econômica; (ii) modernização das condições de gestão da atividade laboral e (iii) função civilizatória e democrática⁶³.

Não há dúvidas de que as formas de trabalho e os meios de produção, sejam novos ou antigos, alteram o meio ambiente natural, social e laboral, necessitando a pessoa humana de normas protetivas na legislação em prol do seu bem-estar social e garantias de observância para prevenir acidentes e doenças laborais. Portanto, o arcabouço jurídico-legislativo deve tornar concretos os princípios da precaução e da prevenção da saúde e da segurança no trabalho.

A CR/1988 trata de princípios interligados e interdisciplinares referentes aos ramos do Direito Ambiental, do Direito do Trabalho, do Direito Processual do Trabalho e do Direito Previdenciários, que se harmonizam e se equilibram com os princípios do Direito Civil e Empresarial.

Nota-se que, com relação ao sistema da seguridade social, no campo da saúde, o inciso VIII do art. 200 da Constituição Federal prevê expressamente que compete ao Sistema Único de Saúde – SUS, colaborar e promover a proteção ao meio ambiente, nele compreendido o do trabalho. Em franca harmonia, no Capítulo do meio ambiente, o §3º do art. 225 prevê que os infratores das atividades ou condutas lesivas ao meio ambiente sofrerão sanções

⁶². DELGADO, *idem*, p. 40.

⁶³. *Ibidem*. p. 60.

penais e administrativas, independentemente da obrigação de reparar os danos causados.

No plano das leis ordinárias apresenta-se como fundamental a Lei de Política Nacional do Meio Ambiente, Lei nº 6.938/1981, que prevê no inciso VII, do art. 4º, que o poluidor e o predador do meio ambiente têm o dever de recuperar e/ou indenizar os danos causados, enquanto que o usuário tem a obrigação de contribuir pela utilização de recursos ambientais com fins econômicos.

A OIT vem dispensando valor protetivo ao meio ambiente, desde o início das suas recomendações. A Convenção nº 155 da OIT, de 1981, no ordenamento interno brasileiro pelo Decreto nº 1.254/1994, prevê normas internacionais sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente, notadamente no art. 4º, conjugado com alínea e do art. 5º⁶⁴.

Ao revés, a nova ordem econômica, representada pela Lei nº 13.467/2017, considera preponderante a monetização do trabalho insalubre por meio de adicionais, com enfoque monetário, ao contrário da Constituição, que prevê princípios precaucionistas e prevencionistas, tendo a pessoa humana na centralidade da proteção legal.

O debate sobre a responsabilidade previdenciária e indenizatória em face ao desrespeito às normas de segurança e saúde do trabalhador, diante do atual momento de crise, no qual tem prevalecido a agenda econômica, está apenas iniciando. Nesse novo momento político-econômico preponderam as tomadas de decisões ambientais flexibilizantes, com possíveis repercussões devastadoras, tanto na esfera econômica, como tributária e previdenciária⁶⁵.

Diante do contexto do ordenamento interno e das normas internacionais, seria possível considerar que estar-se-ia efetivando o Princípio da Justiça Social ao se condenar as empresas regressivamente a devolverem valores a título de cobertura dos riscos sociais em casos de acidentes ambientais por culpa ou dolo,

⁶⁴. OIT. **Convenção nº 155**. Decreto nº 1.254, de 29 de setembro de 1994. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D1254.htm>. Acesso em: 24/02/2019.

⁶⁵. LORENTZ, idem. p. 245.

de maneira dar efetividade à natureza punitiva e educativa da condenação, por aplicação do art. 120 da Lei n. 8.213/91.

Importante lembrar que o desrespeito à saúde do trabalhador e ao meio ambiente do trabalho repercute no direito previdenciário, o que inclui o estabelecimento de alíquotas aumentadas no Seguro de Acidente do Trabalho/SAT (inciso II, art. 22 da Lei nº 8.212/91)⁶⁶, pelo Fator Acidentário Previdenciário/FAP (art. 10 da Lei nº 10.666/2003)⁶⁷ em decorrência de Riscos Acidentários do Trabalho (RAT).

Ao negligenciar direitos fundamentais, como o da proteção aos trabalhadores vítimas de acidentes de trabalho ou adoecimento e o direito à aposentadoria, expondo os trabalhadores aos riscos do negócio, sem cobertura previdenciária garantida, o contrato intermitente está em desarmonia com os princípios constitucionais acima aludidos. A Reforma Trabalhista de 2017, com inserções, extinção e modificações de mais de cem dispositivos na CLT, priorizou a monetarização do direito, o que dá ensejo ao aumento de possibilidades de exposição da saúde às condições adversas.

Além disso, acentuou-se a inorganicidade do ordenamento entre a CLT e a Lei nº 8.213/1991 (Plano de benefícios Previdenciários), no qual o legislador reformador da legislação trabalhista criou uma subclasse dos intermitentes, com subcusteio da previdência, sem a devida fonte de custeio na lei previdenciária, o que trará mais encargos à sociedade, opondo a classe empresarial à classe proletária.

Historicamente o Direito Previdenciário dedicou-se a proteger e a assistir trabalhadores contribuintes que laboram nas condições mais perversas do trabalho insalubre e perigoso, assegurando o seguro social.

Na hermenêutica sistemática de aplicação das normas no meio ambiente do trabalho, em face ao princípio do Estado Socioambiental, o qual tem como

⁶⁶. BRASIL. Lei nº 8.212/1991. Benefícios Previdenciários. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8212cons.htm> Acesso em: 12/09/2019.

⁶⁷. BRASIL. Lei nº 10.666/2003. Aposentadoria Especial. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/110.666.htm> Acesso em: 12/09/2019.

enfoque social a fraternidade e a solidariedade universais, com base nos estudos de Ingo Wolfgang Sarlet⁶⁸ e Ney Maranhão⁶⁹, para promoção e prevenção de ameaças, perigos e danos aos direitos sociais fundamentais do trabalhador, a Lei n.º 13.467/17 não está em harmonia com as normas do inciso XXXV do art. 5º, art. 23, VI, art. 170, art. 182, art. 200, VIII, art. 216 e art. 225 da CR/1988.

Sartet argumenta que é incontroversa a necessidade de se observar os preceitos constitucionais, para que não ocorram privações aos direitos sociais, ao lado dos preceitos de uma economia sustentável⁷⁰.

Nesse sentido, a Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região julgou sobre a importância de interpretar o ordenamento jurídico observando o diálogo entre as normas ordinárias e a Constituição Federal, no sentido de harmonizar o princípio de Proteção *Pro Homine* e o princípio do Desenvolvimento Sustentável⁷¹.

⁶⁸. SARLET, Ingo Wolfgang. MACHADO, Paulo Affonso Leme; FERNSTERSEIFER, Tiago. **Constituição e legislação ambiental comentadas**. São Paulo: Saraiva, 2015, p.64.

⁶⁹. MARANHÃO, idem, p. 185.

⁷⁰. SARLET, idem, p. 185. “A questão da salubridade e dos riscos inerentes ou mesmo mais acentuados em determinadas atividades laborais interessa sim à proteção ecológica como um todo, considerando, em particular, que geralmente as pessoas afetadas por condições de trabalho em cenários de poluição e degradação ecológica são os trabalhadores de menor renda, num contexto que agrega privação de direitos sociais com violação a direitos ecológicos. A proteção da saúde do trabalhador e a tutela do ambiente do trabalho congregam esforços na perspectiva de assegurar um ambiente de trabalho em patamares dignos, com segurança e qualidade ambiental. Aí reside a importância de vincular o Direito Ambiental e o Direito do Trabalho, e a CF/88 fez questão de assinalar tal conexão normativa entre as matérias no seu art. 200, VIII.”

⁷¹. BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (Paraná)**. 2ª Turma. RO 01802-2010-670-09-00-8. Relatora: Desembargadora Ana Carolina Zaina. Publicado em 20 de agosto de 2013. Disponível em: <www.trt9.jus.br>. Acesso em: 07 de fevereiro de 2019. “TRT-PR-20-08-2013 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO - ARTIGO 225 DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL - DIÁLOGO DE FONTES - PROTEÇÃO PRO HOMINE - No atual contexto pós-positivista em que se situa o Direito, tem-se entendido cada vez mais que se tratando de lide que versa sobre o meio ambiente de trabalho, não basta a subsunção dos fatos aos artigos 192, 194 e 195 da CLT e tampouco às normas regulamentadoras. Há dispositivos da Lei Fundamental que devem dialogar ativamente com os preceitos legais citados, sobretudo os artigos 7º, XII e artigo 225 da CF. Assim, há necessidade da busca da legalidade substancial que tem em mira a concretização dos princípios constitucionais e, em essência, a valorização da dignidade da pessoa humana no caso *sub judice*. DIREITO AMBIENTAL DO TRABALHO - PRINCÍPIO DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL - PRINCÍPIO DA PREVENÇÃO - CONVENÇÕES 155 e 161 DA OIT - Um dos princípios basilares do Direito Ambiental do Trabalho é o princípio do desenvolvimento sustentável, conformado na tríplice base da equidade social, do desenvolvimento econômico e na preservação do meio ambiente para as presentes e futuras gerações, possuindo estreita imbricação com o princípio da prevenção, este referente à adoção de medidas que evitem os perigos concretos e conhecidos em determinado ambiente de trabalho. Nessa quadra, o fato de a ré não ter anexado aos autos os documentos referentes ao PPRa e PCMSO (NR-7) é grave, pois no desempenho da profissão de médica veterinária, a autora mantinha contato com animais doentes, inclusive em condições infecto-contagiosas. A ausência de normas internas de identificação e avaliação dos riscos da atividade demonstra descuido do empregador em relação ao meio

Como visto, a interpretação da norma jurídica pode atuar como uma ferramenta que visa resguardar os preceitos da democracia social⁷². Diante da contínua atualização dos textos normativos à luz dos fatos reais e culturais em constante evolução, é importante que o Direito tenha, além da eficácia jurídica que lhe é peculiar, a eficácia social, para dar efetividade às normas jurídicas no seio da sociedade⁷³.

O tema desafia o entendimento de que as normas sobre direito fundamental ao trabalho saudável sejam solucionadas e tratadas em três dimensões ou sob o aspecto tridimensional: o social, o ambiental e o econômico, para que nem o trabalho nem as atividades econômicas sejam agentes causadores de males aos trabalhadores.

No entanto, em franco retrocesso social, a reforma trabalhista de 2017 veio a demonstrar que ainda persistem não compreendidas questões sobre a proteção devida ao meio ambiente do trabalho e à saúde, à segurança e higiene no meio ambiente laboral.

Portanto, é importante observar que o papel do intérprete das normas jurídicas é desafiador para o exercício hermenêutico das normas ordinárias conforme a CR/1988, sistematicamente em prol da unidade do ordenamento jurídico. Assim, cabe ao intérprete buscar construir os sentidos deontológicos, por intermédio de uma construção teleológica, histórica e sistemática, calcado no cotejo das normas e princípios constitucionais de direitos sociais, com atenção aos valores inerentes à dignidade da pessoa do trabalhador⁷⁴.

ambiente do trabalho e à saúde da trabalhadora. Hodiernamente, há um notável conjunto de normas protetivas do meio ambiente do trabalho que não foram observadas: Convenções 155 e 161 da OIT, bem como os artigos 7º, XXII e XXVIII e 200 da CF e Lei 6938/1981 (Lei Nacional da Política de Meio Ambiente) e artigo 19, §1º, da Lei 8213/1991 e artigo 157 da CLT. POLUIÇÃO TRABALHISTA - CRISE AMBIENTAL FÍSICO-ERGONÔMICA - A poluição trabalhista é caracterizada pelo desequilíbrio do meio ambiente laboral e que conspurca contra a saúde do trabalhador, gerando consequência importante na aplicação da responsabilidade civil objetiva do empregador poluidor, nos termos do artigo 14, § 1º da Lei 6938/1981 (Lei da Política Nacional do Meio Ambiente.)”

⁷². ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. *Hermenêutica e Interpretação Constitucional das Normas Jurídicas Trabalhistas: A Aplicação dos Princípios Constitucionais do Trabalho*. In: **Direitos Humanos e Relações Sociais Trabalhistas**. Coordenadoras: Renata de Assis Calsing e Rúbia Zanotelli de Alvarenga. São Paulo: LTr, 2017, p. 349-358.

⁷³. AMARAL, Rafael Caiado. **Peter Häberle e a Hermenêutica Constitucional: Alcance Doutrinário**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabril Editor, 2004, p. 185.

⁷⁴. ALVARENGA, idem, p. 349.

Aos intérpretes e aplicadores do Direito do Trabalho, diante dos contratos de trabalhos flexíveis, ora em vigor no Brasil, que afronta o valor social do trabalho e a dignidade da pessoa humana, cabe papel desafiador.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Apesar de a Reforma Trabalhista de 2017 ter tido como justificativa a modernização das normas trabalhistas, a criação de empregos, a competitividade das empresas no mercado globalizado, o seu verdadeiro objetivo foi a inclusão de contratos flexíveis e a redução de direitos trabalhistas historicamente conquistados, o que poderá resultar no aumento da exclusão social e na maior incidência de acidentes e doenças do trabalho.

Um paralelo traçado a partir de pesquisas sobre os efeitos da precarização, causados aos trabalhadores terceirizados e os prováveis resultados advindos da contratação de trabalhadores intermitentes aponta para um cenário de ampliação dos riscos à saúde e à segurança dos trabalhadores e ao meio ambiente do trabalho saudável e equilibrado.

Ao contrário disso, mudanças legislativas deveriam propor melhorias nas condições trabalhistas, em favor da pessoa humana e da dignidade no trabalho, ao invés de precarizar os direitos sociais mínimos civilizatórios, na Constituição da República de 1988, bem como nas Convenções e Recomendações da OIT, sob pena de romper com a coerência do sistema jurídico pátrio.

A interpretação da Lei n. 13.467/2017, de forma sistemática, pode assegurar o respeito aos direitos fundamentais violados pelas propostas flexibilizantes, introduzidas no ordenamento jurídico brasileiro, de maneira a assegurar o respeito a um patamar mínimo civilizatório ao trabalhador intermitente, garantindo direitos trabalhistas e previdenciários fundamentais.

Os desafios da judicialização, em busca de tutelas de proteção, precaução e prevenção do meio ambiente laboral, em respeito à saúde, higiene e segurança do trabalho e por redução dos acidentes laborais, deverão ser enfrentados pelo Poder Judiciário Trabalhista, com a perspectiva de proibição de retrocesso social.

Pode-se afirmar que a Reforma Trabalhista de 2017 começou velha, não está de acordo com a teoria dos sistemas, não foi pensada em consonância com o paradigma constitucional de 1988, ao revés, retrocedeu para atender a lógica do Estado Liberal do Século XIX e o Neoliberal do final do século XX. Barrar a voracidade do mercado em defesa da Constituição e dos direitos fundamentais é o desafio posto aos intérpretes e aplicadores do Direito do Trabalho no século XXI, especialmente neste momento que vive o Brasil, de desmonte dos direitos e garantias sociais e trabalhistas.

REFERÊNCIAS FINAIS

ALVARENGA, Darlan e MENDONÇA, ALVA VALÉRIA. G1. **Dados do IBGE.** 31/07/2018. Seção Economia. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2018/07/31/desemprego-fica-em-124-em-junho-e-atinge-13-milhoes-de-pessoas-diz-ibge.ghtml>>. Acesso em: 23/09/2018.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. **Hermenêutica e Interpretação Constitucional das Normas Jurídicas Trabalhistas:** A Aplicação dos Princípios Constitucionais do Trabalho. In Direitos Humanos e Relações Sociais Trabalhistas. Coordenadoras: Renata de Assis Calsing e Rúbia Zanotelli de Alvarenga. São Paulo: LTr, 2017.

ALVES, Amauri Cesar. **Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica.** v. 29 abr., n. 346. São Paulo: Revista Síntese: trabalhista e previdenciária, 2018.

AMARAL, Rafael Caiado. **Peter Häberle e a Hermenêutica Constitucional:** Alcance Doutrinário. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabril Editor, 2004.

ANAMATRA. **A reforma trabalhista colocou o Brasil na lista suja da OIT.** 12/09/2019. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/imprensa/anamatra-na-midia/28272-anamatra-reforma-trabalhista-colocou-brasil-em-lista-negra-da-oit>>. Acesso em: 12/08/2019.

ANAMATRA - Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. **Enunciados nº 73, 74 e 90 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho**, Brasília, 2017. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf>. Acesso em: 21/07/2019.

ARARIPE, Liliana R. Bastos de Alencar. Trabalho autônomo e intermitente: as novas figuras laborais trazidas com a reforma e os desafios que a mudança acarreta. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, Brasília: v. 21, n. 2, nov. 2017.

ARAÚJO, Eneida Melo Correia de. **O contrato de trabalho intermitente: um novo contrato?** São Paulo: Revista do Tribunal Superior do Trabalho. v. 84, n. 1, jan./mar, 2018.

BIROLI, Flávia. **Gênero e Desigualdades: Os Limites da Democracia no Brasil**. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

BOBBIO, Noberto, NICOLA, Matteucci e PASQUINO, Gianfranco. **Dicionário de Política**. Tradução Carmen C. Varriale [et al.]; coordenação da tradução João Ferreira, rev. João Ferreira e Luís Guerreiro Pinto Cascais. 1º vol. 5ª ed. Brasília: Editora Universidade de Brasília. São Paulo, Imprensa Oficial do Estado, 2000.

BRASIL. Fundo de Amparo ao Trabalho do Ministério do Trabalho. Segundo pesquisa do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados. **CAGED**. Disponível em: <<https://portalfat.mte.gov.br/brasil-cria-115-898-novos-postos-de-trabalho-em-abril-aponta-caged/>>. Acesso em: 30/08/2019.

BRASIL. **Lei nº 8.212/1991** – Benefícios Previdenciários. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8212cons.htm> Acesso em: 12/09/2019.

BRASIL. **Lei nº 8.666/1993** – Licitações e Contratos da Administração Pública. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8666cons.htm>. Acesso em: 12/09/2019.

BRASIL. **Lei nº 10.666/2003**. Aposentadoria Especial. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.666.htm> Acesso em: 12/09/2019.

BRASIL. **Medida Provisória nº 870**. O Ministério do Trabalho e Emprego foi extinto pela Medida Provisória 870 de 2019. Disponível em: <<https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/135064>>. Acesso em: 30/08/2019.

BRASIL. **Ministério do Trabalho**. A Portaria MTB nº 349 de 23/05/2018. Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGAMOS/MTE/Portaria/P349_18.html>. Acesso em: 12/09/2019.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho**. Disponível em: <<https://observatoriosst.mpt.mp.br/>>. Acesso em: 23/01/2019.

BRASIL. **Secretaria de Trabalho**. Ministério da Economia. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/noticias/7187-governo-moderniza-normas-regulamentadoras-de-seguranca-e-saude-no-trabalho>>. Acesso em: 12/09/2019.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal**. Direito do Trabalho e Terceirização na atividade-fim. Tema 725 em Repercussão Geral. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/arquivo/informativo/documento/informativo912.htm>>. Acesso em: 12/09/2019.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (Paraná)**. RO 01802-2010-670-09-00-8. Disponível em: <www.trt9.jus.br>. Acesso em: 07 de fevereiro de 2019.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. E-RR - 9700-45.2004.5.02.0465. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/index.jsp>>. Acesso em: 26/06/2018.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. RR 10454-06.2018.5.03.0097. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/>>. Acesso em: 30/08/2019.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Súmula nº 331. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331>. Acesso em: 12/09/2019.

CARELLI, Rodrigo Lacerda. **O Neoliberalismo, as reformas trabalhistas, a “desdemocratização” e os direitos humanos do trabalho**. Disponível em: <<https://rodrigocarelli.org/2017/02/20/o-neoliberalismo-as-reformas-trabalhistas-a-desdemocratizacao-e-os-direitos-humanos-no-trabalho-artigo/>>. Acesso em: 12/09/2019.

CESIT. **UNICAMP**. Disponível em: <<http://www.cesit.net.br/apresentacao-dos-textos-de-discussao-do-projeto-de-pesquisa-subsidios-para-a-discussao-sobre-a-reforma-trabalhista-no-brasil/>>. Acesso em: 23/05/2019.

CID, Clarissa Felipe. Contrato de trabalho intermitente e a precarização do direito do trabalho. Belo Horizonte: **Revista Fórum Justiça do Trabalho**. v. 34, n. 398, fev. 2017.

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. Trabalho intermitente - trabalho "zero hora" - trabalho fixo descontínuo: a nova legislação e a reforma da reforma. São Paulo: Revista LTr: legislação do trabalho, v. 82, n. 1, jan. 2018.

CUT - DIEESE. Terceirização e Desenvolvimento: uma conta que não fecha - **Dossiê sobre o impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos**. Secretaria. Nacional de Relações de

Trabalho e Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos.
- São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014.

DELGADO, Gabriela Neves e DUTRA, Renata Queiroz. **Terceirização sem limites:** a crônica de uma tragédia social anunciada: Perspectivas de aprofundamento das desigualdades sociais e empobrecimento dos trabalhadores são óbvias. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/terceirizacao-sem-limites-a-cronica-de-uma-tragedia-social-anunciada-04092018>>. Acesso em: 04/09/2018.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil** - com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios Constitucionais do trabalho e princípios do direito individual e coletivo do trabalho.** São Paulo: LTr, 5.^a Ed, 2017.

_____. **Capitalismo, trabalho e emprego:** entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução. 3^a ed. São Paulo, LTr, 2017.

_____. **Curso de Direito do Trabalho.** 17^a ed. São Paulo: LTr, 2018.

DEMO, Pedro. **Praticar ciência:** metodologias do conhecimento científico. São Paulo: Saraiva, 2011.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo (Org.). **Saúde e segurança do trabalho no Brasil.** Brasília: Gráfica Movimento, 2017.

FRAGA, Érica. QUINTINO, Larissa. Uma de cada quatro ocupações já utiliza o contrato intermitente: modelo está em 642 das 2.469 carreiras, correspondendo a 6% de postos criados de abril a junho. Folha de São Paulo. 18/08/2018. Seção: Mercado. **CAGED.** Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/08/uma-de-cada-quatro-ocupacoes-ja-utiliza-o-contrato-intermitente.shtml>>. Acesso em: 23/09/2018.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Trabalho intermitente. São Paulo: **Revista de Direito do Trabalho**, v. 44, n. 188, abril, 2018.

GRAVAS, Douglas. Novidade criada na reforma trabalhista, contrato intermitente ainda não decolou. **Estadão.** 11/09/2018. Seção: Economia & Negócios. Disponível em: <<https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,novidade-criada-na-reforma-trabalhista-contrato-intermitente-ainda-nao-decolou,70002496474>>. Acesso em: 04/05/2018.

JOÃO, Paulo Sérgio. **Subordinação e trabalho intermitente:** quebra de paradigma. São Paulo: Revista Síntese: trabalhista e previdenciária. v. 29, n. 346, abril, 2018.

KLEIN, José Dari; GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luis dos Santos (org.) **Dimensões Críticas na Reforma Trabalhista no Brasil**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018. Disponível em: <<https://mail.google.com/mail/u/0/#label/MESTRADO+UDF%2FLivros+e+artigos/15fd991c06045e2a>>. Acesso em: 03/06/2018.

LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro. **Dano existencial nas relações de trabalho intermitentes**: reflexões na perspectiva do direito fundamental ao trabalho digno. Tese de Doutorado apresentada no Programa de Direito, Estado e Constituição Sob orientação da Professora Gabriela Neves Delgado. Universidade de Brasília. Brasília, 2018.

LUCHETE, Felipe. CONJUR – **Consultor Jurídico**. Supremo recebe 16º ação contra mudanças da reforma trabalhista. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-fev-02/supremo-recebe-16-acao-mudancas-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 15/03/2018.

MARANHÃO, Ney. **Poluição Labor-Ambiental**: Abordagem conceitual da degradação das condições de trabalho, da organização do trabalho e das relações interpessoais travadas no contexto laborativo. Rio de Janeiro: *Lumen Juris*, 2017.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2013.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **A terceirização trabalhista no Brasil**. São Paulo: *Quartier Latin*, 2008.

OIT. **Convenção nº 155**. Decreto nº 1.254, de 29 de setembro de 1994. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D1254.htm>. Acesso em: 24/02/2019.

PASTORE, José e PASTORE, José Eduardo G. (coord.). **Terceirização**: necessidade para a economia, desafio para o direito. São Paulo: LTr, 2015.

PIRES, Rosemary de Oliveira; LORENTZ, Luciana Nacur; BARBOSA, Arnaldo Afonso (org.). **A Reforma Trabalhista (Lei n.º 13.467/2017)**: na visão dos Magistrados do Trabalho, Procuradores do Trabalho e Advogados Trabalhistas. Belo Horizonte: RTM, 2019.

RIGON, Vinicius Riguete; TURINA, Anderson Olívio. **A modernização das relações de trabalho e seus impactos previdenciários**: o trabalho intermitente e o cálculo do índice FAP. São Paulo: Revista LTr, v. 81, n. 12, dezembro, 2017.

ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos; BORSIO, Marcelo Fernando; MELO, Raimundo Simão. **Seguridade Social e Meio Ambiente do Trabalho: direitos humanos nas relações sociais**. Volume I - Tomo I e II. **I Congresso Internacional de Direito do Trabalho e Direito da Seguridade Social - Programa de Mestrado em Direito do UDF**. Belo Horizonte: RTM, 2017.

SARLET, Ingo Wolfgang. MACHADO, Paulo Affonso Leme; FERNSTERSEIFER, Tiago. **Constituição e legislação ambiental comentadas**. São Paulo: Saraiva, 2015.

SARLET, Ingo Wolfgang, MARINONI, Luiz Guilherme e MITIDIERO, Daniel. **Curso de Direito Constitucional**. 7ª ed. rev. atual. amp. São Paulo: Saraiva, 2018.

TUPINAMBÁ, Carolina; GOMES, Fábio Rodrigues (Coord.). **A reforma trabalhista: o impacto nas relações de trabalho**. Belo Horizonte: Fórum, 2018.

VIANA, Márcio Túlio; ROCHA, Cláudio Jannotti da. **Como aplicar a CLT à luz da Constituição: Alternativas para os que militam no foro trabalhista**. Obra em Homenagem à Professora Gabriela Neves Delgado. São Paulo: LTr 80, 2016.