

O CONTRATO INTERMITENTE À LUZ DA PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL DO SALÁRIO MÍNIMO

LUCIANO RODRIGUES VIDAL: Acadêmico de Direito da Rede Doctum de Ensino - Unidade Serra/ES.

AUBÉRIO DA SILVA BRITO¹
(Orientador)

RESUMO²: Em 2017 a Reforma Trabalhista introduziu no ordenamento jurídico brasileiro a Lei n. 13.467, que, dentre outras importantes mudanças no universo do direito trabalhista, deu origem a um novo contrato de trabalho: o Intermitente. O objetivo deste artigo é analisar se este tratado afronta a dignidade da pessoa humana na relação trabalhista, em face dos princípios de proteção salarial estabelecidos no direito do trabalho. Para tanto, o presente possui uma abordagem teórico-dialética, sob a ótica do método dedutivo, e têm por base as normas internacionais de direitos humanos, a Constituição Federal de 1988, às convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a Convenção das Leis do Trabalho (CLT), além da doutrina, jurisprudência e publicações de órgãos oficiais para examinar, sobretudo, se o direito constitucional à retribuição mínima mensal prevista na Constituição Federal de 1988 está preservado ou abolido neste novo acordo.

Palavras-chave: Princípio da Dignidade da Pessoa Humana. Proteção constitucional. Princípios do Direito do Trabalho. Salário mínimo. Reforma trabalhista.

1 INTRODUÇÃO

¹ Mestre em Direitos e Garantias Constitucionais Fundamentais pela Faculdade de Direito de Vitória, ES – (FDV-2015). Pós-Graduado pela Escola da Magistratura do Estado do Espírito Santo, ES (EMES – 2002). Graduado em Direito pela Faculdade de Direito de Cachoeiro de Itapemirim, ES (FDCI – 1998). Membro do Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Direito de Vitória (FDV). Professor e Orientador/TCC do Instituto Ensinar Brasil (Faculdade Doctum/Serra, ES).

²O presente artigo é resultado da pesquisa realizada como Trabalho de Conclusão do Curso para o curso de Direito da Rede Doctum de Ensino – Serra/ES.

A Constituição Federal do Brasil de 1988 preconiza o salário mínimo ao grande rol básico dos trabalhadores no artigo 7º, inc. IV e VII, instruindo que o salário mínimo deve ser capaz de atender as necessidades vitais básicas do trabalhador e às de sua família, qual seja, moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim (BRASIL, 1988).

A presente Lei alterou o art. 443, acrescentou o art. 452-A e incisos da CLT e criou uma nova modalidade de contrato de trabalho, que deverá ser firmado de forma escrita entre empresário e empregado, conforme estabelecido no referido no artigo supra.

Será oportuno averiguar se esta espécie de contrato precariza a relação de trabalho em face do direito constitucional do trabalhador receber, não menos, que um salário mínimo por mês, o que de fato pode não se confirmar no contrato intermitente, prejudicando o trabalhador.

A princípio, discorreremos sobre os conceitos de remuneração, salário e salário mínimo, e, resumidamente, trataremos características e princípios de garantias em defesa do mínimo constitucional, considerado fontes essenciais do salário do trabalhador, cujo caráter, se não outro, é o de garantidor alimentar.

Na parte seguinte, faremos um breve histórico dos princípios da Dignidade da Pessoa Humana, considerado indispensável para resguardar a dignidade da pessoa do trabalhador, pautada na liberdade, igualdade e dignidade, cujo direito fundamental ao salário mínimo digno poderá ser afetado na relação deste contrato.

Compreendido os fundamentos, a terceira parte busca analisar a precarização do contrato intermitente e seus efeitos negativos na relação de trabalho diante de outras modalidades de contratos existentes.

Por oportuno, o presente vai debater os riscos da contribuição em dobro em relação à aposentadoria, avaliar a escassez do poder de compra salarial, demonstrar os riscos à saúde do trabalhador e demonstrar se a previsão salarial deste contrato é, ou não, inconstitucional.

2 CONCEITOS DE REMUNERAÇÃO, SALÁRIO E SALÁRIO MÍNIMO

O artigo XXIII da Declaração Universal dos Direitos Humanos, proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro 1948, diz que todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego (BRASIL, 1948).

Defende também que todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho, a uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e se necessária, outros meios de proteção social (BRASIL, 1998).

Com base neste princípio, nota-se que a necessidade é, na verdade, a maior característica do salário, porque toda pessoa trabalha como empregado para suprir as suas necessidades vitais. O trabalhador dispõe-se à atividade como meio de sua sobrevivência e de sua família. O contrato de trabalho é inafastável do salário, porque não há salário sem contrato de trabalho, e não há contrato de trabalho sem salário (MUNIZ, 2010, p. 45).

2.1 Remuneração

O conceito de remuneração está disposto no caput do art. 457 da CLT que se compreendem na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber (BRASIL, 1953). A remuneração é o salário (salário-base) acrescido a outros valores recebidos pelo empregado, como comissões, gorjetas, vale-transporte, participação nos lucros, gratificações, entre outros.

Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, o salário devido e pago diretamente pelo empregador. E ainda: integra o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador (art. 457, §1º, da CLT).

Trata-se de um complexo de parcelas, ao invés de única verba, porém todas essas parcelas se qualificam pelo seu caráter contraprestativo. Se a verba é paga pelo empregador ao empregado e é contraprestativa em decorrência da existência do contrato, ela há de ostentar natureza salarial, em princípio (DELGADO, 2017).

Segundo a nova redação do §2º do art. 457 da Consolidação, o rol de parcelas é meramente exemplificativo, sendo classificada em dois grupos: as parcelas de natureza não salarial (integrando tão somente a remuneração) e as parcelas de natureza salarial, formando o complexo salarial (LEITE, 2018).

Seja em pecúnia, seja em utilidades, com a quantia recebida pelo obreiro de terceiros, a título de gorjeta cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado (SARAIVA, 2016). Pela leitura do art. 457 da CLT, remuneração é salário mais gorjetas. A gorjeta é uma forma de pagamento indireto, que apesar de não ter natureza salarial, a CLT determina sua integração ao salário do empregado a fim de compor a remuneração, observado a Súmula 354 do Tribunal Superior do Trabalho (TST, 2003).

Apesar da CLT só ter mencionado a gorjeta como pagamento indireto (art. 457), ela não excluiu outras espécies de pagamento de terceiro, quais sejam, as gueltas, as comissões, as gratificações, taxa de serviço, os prêmios, os pontos e as utilidades, desde que pagas por terceiros (CASSAR, 2018).

Doutrinadores distinguem a taxa de serviço das gorjetas, ao argumento de que a primeira é cobrada pelos hotéis na diária correspondente ao serviço prestado pelo estabelecimento, apesar de ser destinada aos empregados, e a segunda (gorjeta) pelo serviço do garçom (e equipe) ao cliente (CASSAR, 2018). A inovação que põem fim a discussão é a nova redação dada ao §3º do art. 457 pela Lei 13.419/2017, que inclui a expressão “serviço” no parágrafo terceiro.

Entretanto, o §2º do art. 457 dispõe que não integram a remuneração do empregado, não se incorporando ao contrato de trabalho as seguintes importâncias, ainda que habituais: ajuda de custo; auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro; diárias para viagem; prêmios e abonos (DELGADO, 2017, p.166).

2.2 Salário

Duas teorias conceituam salário: a primeira é a teoria da contraprestatividade, que entende ser a troca que o empregado faz com o empregador, fornecendo a sua atividade e recebendo a remuneração correspondente. Em sentido amplo, é a retribuição devida àqueles que trabalham na condição de empregados, mas que não

abrangeu situações, por exemplo, de período de férias anuais (LEITE, 2018).

Contraprestação como contrato de trabalho é defendida pela segunda teoria, cuja relação contrato-salário deve ser o princípio, rejeitando a relação direta de trabalho-salário, mesmo em virtude do contrato de trabalho ou pelo tempo à disposição ou quando a lei assim determinar, podendo ser fixo (contraprestação garantida e invariável) ou variável, cujo valor varia a cada mês (CASSAR, 2018).

Salário é a contraprestação originariamente fixada, em virtude do contrato individual de trabalho. A remuneração tem sentido mais amplo, e engloba tudo o que venha a ser acrescido à retribuição básica ou originária do empregado (LEITE, 2018).

O salário é devido não só pela execução do contrato de trabalho, mas também quando o empregado se encontra à disposição do empregador (art. 4º da CLT) ou durante as interrupções contratuais (CASSAR, 2018).

Porém, o disposto no art. 4º da CLT não se aplica ao contrato intermitente. Com a reforma, o §5º do art. 452-A é que regulamenta o período de inatividade, determinando não ser tempo à disposição do empregador, deixando o empregado de perceber tal quantia (BRASIL, 2017).

Renato Saraiva ensina que uma das características do salário é a possibilidade de sua natureza composta, ou seja, a possibilidade de parte da contraprestação ser paga em dinheiro e parte *in natura* (utilidades) (SARAIVA, 2016), em conformidade com art. 458 da CLT, compreendendo ser o salário *in natura*, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações, sendo vedadas bebidas alcoólicas ou drogas nocivas (BRASIL, 1967).

2.3 Salário Mínimo

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), na Convenção n. 26, instituiu métodos de fixação de salários mínimos, que nos dias atuais tem assumido forma diversa. O Decreto n. 2.162/1940 fixou o valor do salário mínimo pela primeira vez, considerado indispensável à sobrevivência do trabalhador e de sua família.

O salário mínimo deve, pelo menos em tese, atender as necessidades vitais do trabalhador, e, a época atual precisa ser ampliado o seu conceito para além das necessidades materiais, mas também morais (educação) e espirituais (lazer).

De qualquer maneira, o que impera é a narrativa de que o salário mínimo deve ser a mínima contraprestação garantida ao trabalhador, uma vez que será impossível ao homem que trabalha uma existência digna e compatível com as necessidades elementares de sobrevivência humana (AMARURI, 2007).

Podemos dizer que o padrão geral é o salário mínimo legal, e na falta de outro piso mais vantajoso, a aplicação do salário mínimo estava prevista no art. 76 da CLT. Portanto, o empregado que recebe gorjetas não pode ter o mínimo garantido a partir do resultado da soma do salário mais as gorjetas, devendo ser o salário pelo menos igual ao mínimo legal (RESENDE, 2016).

O alcance do salário mínimo de uma forma mais humanitária está ampliada pela CF/88 na expectativa do princípio da dignidade humana. Assim, o salário mínimo não deveria atender somente às necessidades do trabalhador e de sua família. Agora, numa perspectiva ampla, deve ser suficiente de tal forma que possa custear a educação, a saúde, o lazer e a previdência social do trabalhador (RESENDE, 2016).

Caso o empregado cumpra jornada parcial, seu salário será proporcional, salvo se beneficiário de jornada reduzida fixada por norma jurídica. Portanto, superado a definição de que o salário mínimo é gênero, e as demais previsões salariais, espécie deste, vejam a seguir princípios mais ligados à proteção ao salário mínimo conquistados na relação de trabalho.

3 CARACTERÍSTICAS DO SALÁRIO

O salário do trabalhador possui diversas características como a de comutatividade (equivalência simbólica); sinalagmático (obrigações recíprocas e antagônicas); forfetário (executado o trabalho, o salário é devido); duração (mês trabalhado, direito de receber); pós-numerário (devido após a prestação de serviço) dentre outras.

As características do salário contribuem para identificar a sua função dentro do contrato de emprego, tendo seu perfil jurídico desenhado pela sua exteriorização. Dada sua importância, Muniz afirma que na caracterização do salário compõem seus elementos essenciais, definitórios, elementos sem os quais o salário não se configuraria. Integra também os elementos que, embora não despontando como

essenciais, imprimem marca relevante ou diferenciadora à estrutura e dinâmica da figura do salário (MUNIZ, 2010 apud DELGADO, 2002).

Uma das alterações provocadas pela reforma no §2º do art. 457 da CLT é o afastamento do caráter protetivo do salário, pois deixa claro o propósito em negar caráter salarial a parcelas devidas ao trabalhador como contraprestação pelo trabalho humano realizado em prol do empregador (LEITE, 2018).

O afastamento protetivo incentiva fraudes, ou seja, a possibilidade de desvirtuação de verbas pagas como contraprestação pelo serviço com o escopo de descaracterizar a natureza remuneratória dessas vantagens para fins de incidência dos demais direitos trabalhistas fundamentais (LEITE, 2018).

Vejamos a seguir algumas destas características e princípios que estão diretamente ligadas ao salário do obreiro.

3.1 O caráter alimentar

O salário do empregado é destinado a seu sustento e de sua família, e por meio de seu trabalho, conquista os meios de vida e de subsistência, sendo sua única fonte de renda para a manutenção de suas necessidades. Daí imperiosa é a proteção especial dada pela lei ao salário, sendo vedado em certas circunstâncias ser diminuído, cedido, penhorado ou compensado.

A natureza jurídica do salário é destinada basicamente ao atendimento das necessidades vitais também da sua família, e a natureza alimentícia do salário é reconhecida expressamente em nosso ordenamento jurídico, visto que a Constituição Federal, em seu art. 100, §1º, assim o considerou (LEITE, 2018).

No campo da reparação por dano moral, interpreta Delgado que o instituto *salário* tem natureza jurídica alimentar, pois se destina a alimentação, educação, saúde, moradia, lazer, transporte, previdência social, proteção à maternidade e à infância, constituindo-se os atrasos reiterados no pagamento salarial em infrações grave, já que submete o empregado a inescusável e violento prejuízo psicológico e emocional afrontando moralmente o trabalhador. No entanto, o autor menospreza aqueles pequenos atrasos salariais, tratando-os como indignos de reparação (DELGADO, 2017, p.737).

3.2 Intangibilidade

Estampado no artigo 7º, VI, da CF/1998 a intangibilidade significa proteção dos salários contra descontos não previstos em lei. A intangibilidade tem como fundamento a proteção do salário do trabalhador contra seus credores. As inúmeras exceções estão expressamente previstas em lei, tais como, o pagamento de pensão alimentícia, a dedução de imposto de renda, contribuição previdenciária, contribuição sindical, empréstimos bancários, utilidades e outros (CASSAR, 2018).

O fundamento também está contido no art. 449 da CLT, dispondo que os direitos oriundos da existência do contrato de trabalho subsistirão em caso de falência, concordata ou dissolução da empresa (BRASIL, 1943), e é reconhecida, igualmente, no art. 455 da CLT, uma vez que responsabiliza o empregador principal pelos créditos trabalhistas não adimplidos pelo subempregador em relação aos empregados deste (LEITE, 2018).

O professor Bezerra Leite pondera que não se deve confundir o princípio da intangibilidade com outro princípio, o da integralidade, pois aquele visa proteção dos salários contra os credores do empregador, enquanto este visa proteção contra os descontos indevidos realizados pelo próprio empregador (LEITE, 2018).

Vedado ao empregador efetuar qualquer desconto salarial (art. 462 da CLT), Mirella Muniz lembra que, se os descontos resultarem de adiantamentos salariais, normas coletiva ou ainda adesão espontânea a determinados benefícios, podem ser descontados do salário do empregado (MUNIZ, 2010).

Necessário é um breve parêntese para falar de uma inovação no direito civil no que diz respeito a créditos trabalhistas no processo de falência. Ressalta-se que o direito brasileiro tinha, por tradição, assegurar ao crédito trabalhista a categoria de crédito privilegiado, sem ressalvas.

A Lei de Falências 11.101/2005, no art. 83, I, limitou esse privilégio, tratando o crédito que prefere a todos os demais a 150 (cento e cinquenta) salários-mínimos por credor (BRASIL, 2005). Devemos lembrar que a Lei de Falência regula somente a falência, porém inova o processo de recuperação judicial e a recuperação extrajudicial tratando de crédito trabalhista no processo de liquidação, afastando do ordenamento

jurídico brasileiro o instituto da concordata (CARVALHO, 2011).

3.3 Irredutibilidade

A Constituição *flexibilizou* o princípio da irredutibilidade na segunda parte do inciso VI do art. 7º, ao conferir a possibilidade em convenção ou acordo coletivo, autorizando a redução temporária de salários, passando o princípio a ser relativo e não mais absoluto. Preferiu-se, nesse caso, a diminuição temporária dos salários, preservando o bem maior do trabalhador: o emprego. E seu fruto, o salário.

Bezerra ensina que o princípio da irredutibilidade já estava implícito no art. 468 da CLT, que não permite a alteração de cláusula contratual (especialmente a que dispõe sobre salário) em prejuízo do trabalhador (LEITE, 2018). Suponhamos que uma empresa, em tempos de crise, decide demitir cerca de 50 mil empregados. Junto com o sindicato destes trabalhadores, a empresa faz um acordo coletivo aceitando reduzir 30% dos salários em troca de nenhum empregado ser demitido.

Neste caso, o emprego é sem dúvida uma vantagem para o trabalhador, e para a empresa a certeza da continuidade da produção. E sendo assim é válida a redução do salário. Portanto, sem vantagens, a intangibilidade é mantida. A ideia é que a vantagem seja recíproca para que se possa *flexibilizar* o princípio da irredutibilidade, conforme já está pacificado pelo TST na seguinte decisão:

Tendo esta premissa como referência, somente há que se admitir a possibilidade de redução salarial, com fundamento na autonomia da vontade, se resultar algum benefício para as partes, especialmente para os trabalhadores, principais destinatários da proteção constitucional. Não evidenciada a concessão de vantagem aos empregados, em contrapartida à alteração contratual lesiva decorrente da norma coletiva, o princípio da autonomia da vontade não encontra densidade normativa suficiente para relativizar o princípio da irredutibilidade salarial. Recurso de revista não conhecido (Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 193700-76.2009.5.04.0522, sob relatoria do Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira da 3ª Turma, julgado em 07 de dezembro de 2011 e publicado em 16 de dezembro de 2011).

Não obstante, frise-se que a regra geral continua sendo a da irredutibilidade salarial, somente sendo permitida, por exceção, a redução temporária de salários mediante a assinatura de acordo ou de convenção coletiva de trabalho (SARAIVA, 2018). Carlos Henrique alerta que mesmo havendo previsão em convenção ou acordo

coletivo de trabalho, a redução salarial deve ser transitória e respeitar o mínimo existencial indisponível, ou seja, o salário mínimo, devendo ser verificado se a redução salarial implicará outras vantagens (LEITE, 2018).

Em outras palavras, se ficar claro que o trabalhador renunciou seu direito fundamental da irredutibilidade salarial em troca de nada, poderá o órgão judicial declarar a nulidade da cláusula coletiva de autocomposição por violação dos princípios da irredutibilidade, da razoabilidade, da proporcionalidade (LEITE, 2018).

3.4 Irrenunciabilidade

É reconhecido pelo princípio da indisponibilidade de direitos ou princípios da inderrogabilidade, consagrado no art. 9º da CLT, ao dispor que os atos praticados com objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na CLT, serão nulos de pleno direito (BRASIL, 1943). Essa nulidade é de pleno direito; não se trata de anulabilidade, mas de nulidade pura e simples (art. 468 da CLT) (MUNIZ, 2010).

É a mitigação do princípio civilista de cunho liberal consistente na autonomia da vontade das partes, pois não seria viável que o ordenamento jurídico permitisse que o empregado se despojasse desses direitos, presumivelmente pressionado pelo temor reverencial de não obter o emprego ou de perdê-lo, caso não formalizasse a renúncia (BARROS, 2006).

Maurício Godinho divide os direitos trabalhistas em duas espécies: os de *indisponibilidade absoluta* e aqueles de *indisponibilidade relativa*. Para ele apenas os direitos trabalhistas de indisponibilidade *relativa* poderão ser negociados e, em consequência, transacionados, pois direitos de indisponibilidade *absoluta* não poderão ser negociados, por constituírem um patamar mínimo e civilizatório (DELGADO, 2010).

O princípio está também preconizado no artigo 60, §4º, IV, da CF/88 que veda emendas tendentes a abolir direitos e garantias individuais (BRASIL, 1988), cujos artigos 9º e 117 da CLT definem que a irrenunciabilidade do salário mínimo, devem ser nulos em atos praticados com objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar preceitos contidos na CF/88, sob pena de sanções (BRASIL, 1943). Definida por Plá Rodriguez, a

irrenunciabilidade vem a ser a impossibilidade jurídica de privar-se voluntariamente de uma ou mais vantagens concedidas pelo direito trabalhista em proveito próprio (CARVALHO, 2011, apud RODRIGUEZ, 1978).

O caráter imperativo não é o da norma, porque toda norma o tem (enquanto ordem), mas concerne à peculiaridade de ser inderrogável (*jus cogens*) a norma trabalhista. Ao cogitar de indisponibilidade, parte da doutrina mantém a sua atenção voltada para a essência do princípio, porém lhe empresta maior amplitude, já que o direito indisponível não é apenas irrenunciável, mas igualmente insusceptível de ser objeto de transação (CARVALHO, 2011).

Portanto, as retribuições pelo serviço prestado estão protegidas pelos princípios estudados, proteções estas que se dirigem ao empregador, quando da redução do salário, e, quanto à renúncia do direito, dirigida ao empregado.

4 A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NA RELAÇÃO DE TRABALHO

Os direitos humanos são protegidos pela ordem internacional, sobretudo por meio de tratados multilaterais, globais ou regionais (MAZZUOLI, 2018). As expressões *direito do homem* e *direitos fundamentais*, diferenciam do conceito de *direitos humanos*. *Direitos do homem* é uma expressão de cunho jusnaturalista, que conota série de direitos naturais, aptos à proteção global do homem e válidos em todos os tempos. *Direitos fundamentais* trata-se de proteção interna dos direitos dos cidadãos, intrinsecamente ligadas aos aspectos constitucionais de proteção e já se encontram positivadas nas Constituições contemporâneas (MAZZUOLI, 2018).

Ambas as expressões diferem do conceito de *direitos humanos* por considerarem direitos não inscritos em quaisquer textos (*direito do homem*), ou previstos na ordem jurídica interna dos Estados (*direitos fundamentais*) (MAZZUOLI, 2018). A Declaração Universal dos Direitos Humanos foi o instrumento que fundamentou a *dignidade da pessoa humana*. Nasceu como um código de conduta mundial, bastando à condição de ser pessoa para que se possa exigir a proteção em qualquer ocasião e circunstância (MAZZUOLI, 2018 apud SARLET, 2004).

O trabalhador é um ser humano, e neste sentido, a relação de trabalho não deve impedir acesso ao crescimento quanto pessoa, mas deve promover, mediante a

digna remuneração, as garantias internacionais e constitucionais de direitos humanos já construídas no cenário trabalhista, como veremos daqui para adiante.

4.1 Dignidade humana e a remuneração

A criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a criação de constituições de caráter social (México/1917 e Alemanha/1919), resultaram na ampliação do conceito de direitos humanos (DELGADO, 2017). O conceito que colocava o homem como centro da história, se desvirtuou diante dos fatos que a realidade impôs: uma aglomeração de pessoas que só tinha o trabalho como possibilidade de vida.

Muniz alerta que a estas pessoas era vedado o caminho à educação, promotora do desenvolvimento humano; elas pouco ou nada intervinham nas decisões e nos centros do poder, no que se referia tanto à empresa e à profissão, quanto à comunidade (MUNIZ, 2010).

Numa nova realidade, o direito abrange também os direitos econômicos, sociais e culturais da pessoa humana, de tal linha evolutiva, que os direitos individuais e sociais trabalhistas passaram igualmente a ostentar a natureza de Direitos Humanos (DELGADO, 2017).

Eduardo Stabile destaca que o conjunto de prestações materiais absolutamente indispensáveis para assegurar a cada pessoa uma vida condigna — alimentação, saúde, vestuário, lazer, repouso, condições infraestruturais (água, luz), trabalho, remuneração suficiente, etc —, devem ser assegurados (STABILE, 2015).

Ao nosso ver, salvo melhor juízo em contrário, a Lei 13.647/2017 ofende o princípio da dignidade humana (art. 1º, III e art. 5º, III da CF/88), quando cria a modalidade de trabalho intermitente, dispondo que o empregado estará à disposição da atividade econômica empresarial para *ser utilizado* a critério do empregador, numa condição se fosse uma ferramenta de trabalho, equivalente a maquinário ou equipamento, ou seja, um mero objeto.

A constituição cidadã estabelece a fixação de uma remuneração socialmente digna (CLT, art. 76 e 81), que atenda às necessidades vitais básicas do trabalhador. A concepção econômica é um dos componentes do custo de produção e da prestação de serviços. A concepção social do salário é o meio de subsistência do trabalhador,

fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa digna na justiça social e do pleno emprego (MUNIZ, 2010 apud CAMINO, 1999, p.180).

Portanto é dever do Estado promover as relações de trabalho mais justas, pois possui um tripé conceitual inovador: a pessoa humana (dignidade); a sociedade política (democracia inclusiva); e, a sociedade civil (democrática e inclusiva) (DELGADO, 2018 apud DELGADO, 2012).

4.2 O direito fundamental ao salário mínimo digno e necessário

Embora o contrato de trabalho seja fruto de um acordo de vontades, as garantias, como no caso o salário mínimo, não pode ser distanciado da relação. O contrato de trabalho é fruto de um acordo de vontades, mas regras como salário mínimo, jornada máxima, fundo de garantia não podem ser afastadas por deliberação dos contratantes (BARROSO, 2010).

O que norteiam os princípios da dignidade da pessoa humana no texto da Convenção 131 da OIT, é que os salários mínimos terão força de lei e não poderão ser diminuídos, cujas sanções, penais ou outras, contra a pessoa ou as pessoas responsáveis cairão se não aplicadas (BRASIL, DL nº 89.686, artigo 2º, 1). O contrato intermitente cerceia o trabalhador a um salário digno e necessário, pois não garante a subsistência do trabalhador e de sua família (artigos 443 e 452-A da CLT).

Leila Silva enfatiza que o salário visa financiar a moradia, a alimentação do operário e de seus dependentes, a educação (superior e demais); a saúde (papéis dos adicionais de hora extra, periculosidade, insalubridade, penosidade, noturno, férias, repouso semanal remunerado, seguro contra acidente); vestimentas (e de seus dependentes); higiene; o transporte; e a previdência social (SILVA, 2014).

A aplicação da regra do direito adquirido (art. 5º, XXXVI, CF/88), fato já conquistado de certo direito, não pode ser outorgada a uma condição desfavorável ao obreiro. A valorização do salário mínimo constituirá em um instrumento para a construção de um padrão de condição de vida digna dos trabalhadores, combatendo a desigualdade distributiva, e promovendo a inclusão social (MUNIZ, 2010).

Segundo o Dieese (2018), em setembro de 2018, o salário mínimo necessário para o trabalhador brasileiro deveria ser de R\$ 3.658,39 (três mil, seiscentos e

cinquenta e oito reais e trinta e nove centavos), diferente dos atuais R\$ 954,00 (novecentos e cinquenta e quatro reais), ou seja, 3,83 vezes o salário mínimo nacional.

Sendo o salário mínimo um preceito fundamental capaz de atender a finalidade que se propõe, e, portanto um direito social fundamental que possibilite aos trabalhadores condições mais digna, deveria propiciar igualdade social, na expectativa de gerar um amplo exercício de suas liberdades, com salário mínimo digno.

4.3 O valor econômico do salário mínimo e os impactos sociais

A doutrina entende que não existe valor pecuniário que supere o da pessoa humana. Também entende que esse princípio é absoluto, pois ainda que haja uma opção pelo valor da coletividade, esta opção nunca pode sacrificar ou ferir o valor da pessoa tornando o homem mais digno (SANTOS, 1991).

Uma das inovações da Reforma foi a inserção do art. 611-A da CLT arrolando situações de prevalência do negociado sobre o legislado. Diz o texto que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei, elencando em seus incisos um em rol de situações meramente exemplificativo.

Trata-se, portanto da *flexibilização* da relação de trabalho, cuja norma não teve por objetivo ampliar direitos, mas transformar a maioria dos direitos em direitos disponíveis, de forma que possa reduzir ou suprimir os direitos se feitas negociações com sindicatos não representativos perante a base ou em cenários econômicos adversos (CASSAR, 2017).

As horas trabalhadas do intermitente sempre será a fração do salário mínimo, ainda que a título de cálculo simples. Fica a dúvida se o empregador possuindo o parâmetro do valor do salário mínimo para chegar ao coeficiente do valor da hora, se elevará esta quantia e pagará espontaneamente a hora de trabalho mais favorável. Resta a incerteza se o intermitente, necessitando de trabalho e prover seu sustento conseguirá negociar e melhorar seu ganho e até recusar a oferta, se desejar, ou irá se submeter a essa quase escravidão.

Não há dúvida de que a nova fórmula jurídica aplicada na reforma terá um efeito avassalador quanto ao rebaixamento do valor do trabalho na economia e sociedade brasileira (DELGADO, 2017).

Em conformidade com o Direito do Trabalho, quer por preceitos da CLT (art. 78, caput e parágrafo único), quer por preceito constitucional (art. 7º, VII), é assegurado aos empregados que percebam remuneração variável, a garantia de salário nunca inferior ao mínimo legal (DELGADO, 2017, p.155)

A novidade estampada no art. 425-A da CLT é manifestamente inconstitucional, cuja prática viola princípios da dignidade da pessoa humana do cidadão trabalhador, além do valor social do seu trabalho, da busca do pleno emprego, da correção das desigualdades sociais e da função social da empresa, conforme disposto nos arts. 1º, III e IV, 170, caput, III, VII e VIII da CF/88 (LEITE, 2018).

4.4 Segregações sociais e das garantias constitucionais

A Constituição Federal ao estabelecer o salário como direito fundamental criou impedimentos a eventuais arbitrariedades cometidas pelo empregador, que acabam afastando o trabalhador das garantias Constitucionais. É o caso do inc. IV do art. 7 da CF, que ao tratar do salário mínimo, dispõe sobre a finalidade em se pagar o salário à classe trabalhadora, pois tal quantia será revertida ao custeio das necessidades vitais do obreiro para que possa viver com dignidade na sociedade.

A partir desta desvalorização do trabalho que a Reforma imputa pelo trabalho intermitente, conseqüentemente, acaba atingindo a dignidade do ser humano que acarretará no aumento da desigualdade social. Ainda que discretamente, o contrato se assemelha à escravidão e ofende a valorização social do trabalho e a função social da propriedade (art. 5º, XXIII, art. 170, III da CF/1988).

Uma vez que o direito ao recebimento do salário mínimo é garantido pela Constituição Federal, pelo contrato de trabalho intermitente o trabalhador receberá apenas pelas horas trabalhadas, gerando uma enorme insegurança jurídica.

Essa modalidade contratual é, seguramente, uma das mais claras manifestações da *superexploração* do trabalho humano, pois equipara o trabalhador a uma máquina descartável, colocando em xeque o projeto constitucional cidadã, da melhoria das condições sociais dos trabalhadores e de uma sociedade mais livre, justa e solidária (LEITE, 2018).

Analisemos os impactos que causarão na vida do trabalhador brasileiro nas

relações de trabalho mediante o contrato intermitente, sua precarização e seus efeitos negativos.

5 CONTRATO INTERMITENTE: PRECARIZAÇÃO SALARIAL E SEUS EFEITOS

Ao que tudo parece, a reforma trabalhista, ao criar o trabalho intermitente, busca atingir os trabalhadores cujas atividades são inconstantes, momentâneas, com revezamento de períodos de trabalho e de inatividade, como nos casos dos garçons, camareiras, empregados de hotelarias, dentre outros.

A exigência da formalidade disposta no art. 452-A é a condição de validade da cláusula de intermitência. É o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, ocorre com alternância de períodos de trabalho e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, conforme disposto no §3º do art. 443 (BRASIL, 2017). Exceto para os aeronautas, regidos pela Lei 7.183/84.

O intermitente não tem hora fixa, não possui garantia de trabalho mínimo por mês, somente ganha de acordo com as horas trabalhadas, podendo trabalhar para mais de uma empresa, com alto risco de prejudicar sua saúde. Ao empregador cabe a prerrogativa de chamar para o serviço com pelo menos 03 (três) dias de antecedência, cujo empregado pode aceitar, ou não, tendo até 01 (um) dia útil para responder.

Outra precarização imposta por este contrato se trata da inversão do risco empresarial, que visa quem descumprir o combinado, pagar multa de metade do valor do serviço. No que podemos clamar por direitos e benefícios é que durante a vigência do contrato haverá recolhimento ao INSS proporcional, além do depósito de FGTS proporcional ao período trabalhado.

O contrato garante, ainda, férias a cada 12 meses, com possibilidade de parcelamento. E, finalmente, garante o adicional noturno, o auxílio-doença além do salário maternidade (pago pelo INSS). Encerrado o contrato, metade do aviso prévio deverá ser indenizada, quando o trabalhador receberá 20% da indenização sobre o saldo do FGTS, perceberá as demais verbas trabalhistas na íntegra e será possível sacar 80% do saldo do FGTS.

Entretanto, o tempo de inatividade, enquanto aguarda o empregador convocar

para uma determinada tarefa não é remunerado, e, portanto não é considerado serviço efetivo (§5º do art. 452-A). A resposta para a indagação se o empresário, ao invés de contratar um intermitente, não contrataria um autônomo ou pessoa jurídica, é o elemento caracterizador do vínculo empregatício: a subordinação (art. 3º da CLT).

Desta forma, o funcionário obedecerá às ordens sendo supervisionado, diferentemente do autônomo que vai atuar com total independência, importando apenas a entrega dos resultados. Talvez este seja o fato que mais diferencia o intermitente em relação aos demais contratos, ferindo uma das mais importantes garantias constitucionais relativas ao trabalho, que é o direito de ganhar minimamente um salário mínimo mensal, conforme ensina Godinho:

O contrato de trabalho intermitente, nos moldes em que foi proposto pela Lei da Reforma Trabalhista — caso lidas, em sua literalidade, as regras impostas por esse diploma legal —, busca romper com dois direitos e garantias justralhistas importantes, que são da estrutura central do Direito do Trabalho: a noção de duração do trabalho (e de jornada) e a noção de salário (DELGADO, 2017).

Barroso afirma que embora o contrato de trabalho seja fruto de um acordo de vontades tais garantias, *in casu*, o salário mínimo, não podem ser distanciadas da relação de trabalho (2010). É a noção de duração de trabalho que envolve o tempo de disponibilidade do empregado em face de seu empregador, prestando serviços efetivos ou não (caput do art. 4º da CLT).

A Lei inovou o conceito: a realidade do tempo à disposição do empregador, porém sem os efeitos jurídicos do tempo à disposição. Lidos, apressadamente e em sua literalidade, os novos preceitos jurídicos parecem querer criar um contrato de trabalho sem salário. Ou melhor: o salário poderá existir, ocasionalmente, se e quando o trabalhador for convocado para o trabalho, uma vez que ele terá o seu pagamento devido na estrita medida desse trabalho ocasional (DELGADO, 2010).

Chega a ser controverso e divide opiniões. De acordo com Hylda Cavalcanti, um dos que defende a reforma é o ministro do TST Guilherme Augusto Caputo Bastos, sustentando que a reforma terá uma função pacificadora entre os dois lados do acordo, posicionando-se favorável que o negociado prevaleça sobre o legislado, dando igualdade jurídica entre as partes (CAVALCANTI, 2018).

Entretanto, este não é o pensamento do ministro Vieira de Melo Filho, também

do TST, asseverando que a reforma desconstrói o Direito do Trabalho, embora tenha sido anunciada como se fosse algo moderno e benéfico. Para Melo Filho, o direito trabalhista é uma legislação para equilibrar a relação desigual que, agora, foi invertida, passando a proteger o empresário.

Há entendimento de que o trabalho intermitente possibilitará a formalização dos trabalhadores que exercem os *bicos* e o *trabalho informal*. O bicaste. Aquelas prestações de serviços sem as garantias trabalhistas. Para os críticos, o novo modelo de contrato irá precarizar o trabalhador, embora os direitos trabalhistas estejam proporcionalmente assegurados.

Difícilmente um trabalhador se enxergará representado por sindicato travando relações de trabalho flexíveis e fluídas, tendo que trabalhar em duas, três ou mais empregos ao mesmo tempo diante da valorização das negociações coletivas de trabalho (BARRETO, 2018). Se o intento dessa reforma era *flexibilizar* as relações capital-trabalho (cláusulas de natureza indisponível nos contratos de trabalho), que se efetivavam direitos sociais, na verdade colocou em risco a garantia constitucional de um salário digno e mínimo.

5.1 O intermitente em face de outras modalidades

A relação jurídica empregatícia tipificada pelos artigos 2º e 3º da CLT é concretizada com o contrato de trabalho, assumindo espécies diversas de contratos entre si. Desse modo, os contratos podem ser expressos ou tácitos, conforme a manifesta vontade das partes e conforme o tipo de significância.

Os contratos podem ser individuais (contrato individual de trabalho) ou coletivos, a depender do número de sujeitos ativos (empregados) que compõem a relação jurídica (sujeito passivo). Por fim, podem ser por tempo indeterminado ou por tempo determinado, conforme a previsão de sua duração temporal.

Ao firmar um contrato de trabalho deve-se analisar qual a necessidade da empresa diante das possibilidades de contratação, se por tempo determinado, indeterminado, temporário, eventual. Cada contrato possui uma peculiaridade e sua aplicação vai de acordo com a real necessidade da força de trabalho.

O contrato de trabalho por *Tempo Determinado* é aquele cuja duração é

prefixada. O colaborador já sabe quando ele será rescindido no momento da contratação, não podendo o contrato exceder a duração de dois anos. Este contrato não garante ao trabalhador o recebimento de aviso prévio, multa de 40% do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), bem como Seguro-Desemprego (CARREIRA, 2018).

O contrato *Indeterminado* é o que podemos chamar de contrato padrão, com jornada máxima de 44 horas semanais, férias, 13º salário previstos na CLT, podendo ser extinto a qualquer momento por patrão ou empregado. Em situações assim, quando não há falha na conduta do colaborador (justa causa ou culpa recíproca), o trabalhador tem assegurado o direito ao recebimento de 40% de multa sobre o valor do FGTS, Seguro-Desemprego e aviso prévio (CARREIRA, 2018).

Por sua vez, o contrato *Temporário* é o contrato usado para cobrir férias, licença médica, licença-maternidade outras atividades que tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal. A contratada só pode ser feita por empresas de fornecimento de mão de obra temporária. Tem prazo de 180 dias, podendo ser prorrogado por mais 90 dias, consecutivos ou não (CARREIRA, 2018).

Embora seja comumente confundida com o contrato de trabalho Temporário, a maior diferença entre eles é que o contrato de *Trabalho Eventual* não gera vínculo empregatício. Portanto, o trabalhador eventual exerce sua atividade de forma esporádica, por um curto período, mas não é considerado como empregado do contratante. Ou seja, não há relação direta de trabalho (CARREIRA, 2018).

Analisando os contratos, vemos que o contrato intermitente tem mais a oferecer ao empregador em face do empregado, e claramente é mais fragilizado e despido de garantias constitucionais em face de outros contratos. Vale lembrar que a diferença salarial por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil é vedada no art. 7º inciso XXX, da Carta Magna (BRASIL, 1988) fazendo com que as restrições salariais de menores restassem revogadas (art. 80 da CLT).

Apesar de situações excepcionais descritas no art. 7º, inciso VI da Constituição permitirem a diminuição de salário em consenso coletivo, o salário mínimo jamais poderá ser inferior ao mínimo nacional conforme disposto no art. 7º, inciso VII (BRASIL, 1988). Neste sentido, mesmo que trabalhadores por unidade de obra, os tarefeiros

têm direito ao salário mínimo, conforme disposto no artigo 78 da CLT. E nesta mesma orientação segue a Lei. 8.716/93 no artigo 1º, que garante aos trabalhadores percebem salário variável (comissão, peça, tarefa) fazendo jus ao salário mensal nunca inferior ao mínimo (BRASIL, 1993).

Se o referido comando legal do salário for ajustado por empreitada, ou conveniado por tarefa ou peça, será garantida ao trabalhador uma remuneração diária nunca inferior a do salário mínimo por dia normal. Quando o salário mensal do empregado por comissão, ou que tenha direito a porcentagem, for integrado por parte fixa e parte variável, será sempre garantido o salário mínimo, vedado qualquer desconto em mês subsequente a título de compensação.

A primeira vista, a Lei na 8.716/93 não é incompatível com o art. 78 da CLT, pois não dispõe de maneira contrária a ela. Porém, há certa coincidência entre os textos e o campo de aplicação e o mesmo, ou seja, a garantia de salário mínimo para quem perceba remuneração variável. Resta saber por que o trabalhador intermitente irá se conformar em receber menos.

Ressalta-se que a aplicação do salário mínimo integra também trabalhadores que exercem atividade em residência ou oficina familiar, para cumprir as obrigações do contrato de emprego, não importando se o cálculo salarial é na forma de módulo de tempo, peça, comissão ou tarefa.

O que o legislador fez foi criar mais uma modalidade de salário por unidade de obra ou, a critério, de salário-tarefa: o salário contratual será calculado em função da produção do trabalhador no respectivo mês, produção a ser estimada pelo número de horas em que se colocou, efetivamente, à disposição do empregador no ambiente de trabalho, segundo convocação feita por este (DELGADO, 2010).

O contrato *Parcial* pode ser de 26 horas semanais com permissão de mais seis horas extras semanais ou de 30 horas sem previsão de hora extra, com direitos e benefícios proporcionais. A partir da mudança na CLT, esse tipo de contrato permite ao colaborador ter direito às férias, igual aos demais trabalhadores celetistas, ou seja, o período deve ser de trinta dias. E como direito trabalhista, um terço do período de férias pode ser convertido em dinheiro (CARREIRA, 2018).

Após a aprovação da Lei da Reforma Trabalhista, demandou pelo país grande

embate sobre este novo contrato. A Jornada Nacional, no enunciado 5, foi enfática ao comparar tal contrato com o contrato parcial. Aduz o texto que nesta nova modalidade a situação do trabalhador intermitente, todavia é diversa.

O empregado a tempo parcial sabe, desde o início, qual o mínimo de salário que receberá mensalmente e tem plena possibilidade de compensar deficiências remuneratórias para sua sobrevivência, dedicando-se a outras atividades econômicas. Está longe de ser a situação oferecida ao trabalhador intermitente, o qual depende de chamamento (BRASIL, 2017).

O Autônomo é aquele profissional que não gera nenhum vínculo empregatício com a empresa, sendo um mero prestador de serviço, podendo ser realizado de forma não contínua e eventualmente, não havendo subordinação jurídica. Para os que não possuem empresa aberta, o pagamento deve ser feito por Recibo de Pagamento a Autônomo (RPA). Não tem direitos trabalhistas, mas pode contribuir de forma individual com o INSS. Isso lhe dará o direito a auxílio-doença, auxílio-reclusão, salário-maternidade, pensão em caso de morte e aposentadoria por idade, invalidez ou tempo de contribuição (CARREIRA, 2018).

Embora não tendo vínculo empregatício, o autônomo consegue programar suas despesas uma vez que, ao ser contratado, saberá o quanto vai perceber, seja por hora, por dia, por semana ou por tarefa. O que vai prevalecer é o que for pactuado entre contratante e contratado. Diferentemente do intermitente.

5.2 A incapacidade de contribuição previdenciária

Resumidamente, embora o Regime Geral da Previdência Social (RGPS) abranja os trabalhadores do setor privado, é regime de previdência de natureza pública. E um dos princípios da Seguridade Social é a universalidade da cobertura e do atendimento (arts. 201 e 202 da CF/88).

Para que o trabalhador possa se aposentar, uma das modalidades é por tempo de contribuição. E para adquirir este benefício, não basta estar trabalhando, deverá estar pagando, ou seja, recolhendo o INSS. Hoje o tempo de contribuição mínimo para se aposentar é de 35 anos para homens e 30 anos para a mulher, inexistindo idade mínima nos moldes do RGPS, salvo para aposentadoria proporcional para os já

inscritos até 16/12/1998 (INSS, 2018).

Pela idade mínima para aposentar é possível no regime especial (RPPS), e para adquiri-la, o contribuinte terá de recolher, no mínimo, entre 138 a 180 meses de contribuição. Caso a pessoa deseje se aposentar antes de completar a soma de pontos necessários 85-95 (que soma a idade com o tempo de contribuição), até poderá adquirir, mas vai haver aplicação do fator previdenciário e, portanto, potencial redução no valor do benefício.

Concluindo, seja no RGPS ou no RPPS, o trabalhador precisa contribuir, uma vez que, com o advento da Lei 13.183 de 2015, o cálculo para essa modalidade de aposentadoria levará em consideração o número de pontos alcançados somando a idade e o tempo de contribuição do segurado.

E este é outro ponto desfavorável ao trabalhador intermitente. Trata-se da precarização da relação de trabalho com efeitos incidentes sobre a contribuição para a Previdência Social e dificuldade para se aposentar dada as novas exigências. É que o contrato intermitente *flexibilizou* a jornada de trabalho, importando pagamento somente as horas trabalhadas.

As regras do governo estabelecem que seja ônus do trabalhador pagar a diferença para o INSS, caso seu salário seja menor que o mínimo. Na edição nº 23, de março de 2017, a Revista do Conselho Federal de Economia (Cofecon) publicou matéria de autoria da economista Denise Lobato Gentil, que revelou uma contradição no discurso político do governo federal. Segundo a Denise Lobato:

O governo retira recursos da Seguridade Social quando pratica a Desvinculação das Receitas da União (DRU). Por meio da DRU o governo pode retirar 30% das receitas que são originalmente destinadas à Seguridade Social para gastar em qualquer área, inclusive para pagar juros da dívida pública. Antes de 2016, esse percentual era de 20%. Porém, em julho daquele ano, o Congresso Nacional renovou a DRU e aumentou de 20% para 30% o percentual que pode ser desvinculado, da Seguridade Social, produzindo uma acentuada queda nas receitas que deveriam ser aplicadas na área social, conforme determina a Constituição Federal (GENTIL, 2017, p.32).

Desta forma o governo tem prejudicado o trabalhador, impondo condições precarizadas e onerosas como forma de contribuir com a Previdência. E a condição do contrato intermitente aumenta este drama, dado que haverá meses em que ele não terá nem salário para receber, simplesmente porque, sem demanda de trabalho, não

haverá convocação; sem convocação, não haverá salário; e, por conseguinte, não haverá contribuição.

O empregador é obrigado a recolher 8% do salário do intermitente uma vez que ele tem vínculo empregatício. Se o intermitente não ganhar um salário mínimo naquele mês, terá de completar a diferença entre a remuneração recebida e o salário mínimo para garantir-se na qualidade de segurado e, portanto, direito aos benefícios previdenciários.

Eventualmente, se este empregado, em 12 meses, recolher apenas seis meses à previdência para preencher os dois principais requisitos, a saber, mínimo de 15 anos de recolhimento (pelo RPPS) e mínimo de 65 anos de idade, terá de recolher ao INSS por 30 anos para atingir o ínfimo para se aposentar.

Outro fator grave é se dentro de um mês ele perceber 1/2 (meio) salário mínimo (R\$ 477,00), e quiser participar do RGPS contribuindo com 20% (vinte por cento) do atual salário mínimo de forma individual (R\$ 190,00 - cento e noventa e reais/mês).

Tendo como cálculo base os mesmos R\$ 477,00 (quatrocentos e setenta e sete reais), o empregador deverá arcar com 12% deste valor, ou seja, R\$ 57,24 (cinquenta e sete reais e vinte e quatro centavos), e o empregado intermitente deverá completar o restante da quantia com 8%, ou seja, R\$ 38,16 (trinta e oito reais e dezesseis centavos), já descontados para atingir o mínimo exigido (20%).

Porém, somado os dois cálculos haverá um total de R\$ 95,40 (noventa e cinco reais e quarenta centavos) insuficientes para que seja um contribuinte, e terá que complementar com R\$ 94,60 (noventa e quatro reais e sessenta centavos) do seu sustento, para atingir os R\$ 190,00 (cento e noventa reais) exigidos no RGPS.

Como se nota, este valor vai pesar no bolso do intermitente, visto que arcará com 70% da alíquota de recolhimento ($R\$ 38,16 + R\$ 94,60 = R\$ 132,76$) e terá de ser retirado do salário que percebera de R\$ 477,00 (quatrocentos e setenta e sete reais), restando pouco mais de R\$ 344,24 (trezentos e quarenta e quatro reais e vinte e quatro centavos), para suprir suas necessidades básicas e de sua família.

O procedimento para o recolhimento está no Ato Declaratório Interpretativo n. 6/2017, tendo regido a diferença entre a remuneração recebida e o valor do salário-mínimo, que deverá ser efetuada pelo próprio segurado até o dia 20 do mês seguinte

ao da prestação do serviço.

Como disposto, o novo diploma legal provoca, ao mesmo tempo, a diminuição dos ganhos trabalhistas e dos previdenciários do intermitente, além de rebaixar, significativamente, a arrecadação da Seguridade Social no País, incrementando, inapelavelmente, o déficit público do Estado Brasileiro (DELGADO, 2017).

Não bastasse, o trabalhador deve ficar atento, pois caso ele opte por não complementar a diferença relativa à Previdência, aquele respectivo mês deixará de ser computado como tempo de contribuição para fins de seguro RGPS, correndo sério risco em ter que contribuir em dobro, vendo sua aposentadoria cada vez mais distante ao longo da vida.

Os trabalhadores que se encaixam neste novo padrão sobrevivem da informalidade e vão sofrer grandes perdas pela incapacidade de atingir as exigências mínimas da concessão dos benefícios sociais, haja vista que, em geral, grande parte das situações determinantes para o recebimento do salário vai depender de condições sazonais da atividade empresarial.

5.3 Escassez e insuficiência do poder de compra salarial

Para alcançar o equivalente a um salário mínimo o trabalhador terá de cumprir, ao menos, 8 horas diárias de trabalho. Desta forma, se convocado em hipótese inferior às 8h horas/dia durante, apenas, 02 (dois) dias da semana, por exemplo, este trabalhador não vai alcançar o mínimo constitucional.

O contrato intermitente diz que a hora trabalhada deste empregado deve ser a hora calculada sobre o salário mínimo (art. 452-A). O valor da hora hoje é de R\$ 4,33 (quatro reais e trinta e três centavos) sem o desconto de 8% do INSS.

O *caput* do artigo determina que a hora seja calculada com base no valor do salário mínimo (R\$ 954,00/2018), porém o §5º regula que o período de suspensão do contrato, qual seja, o período em que ele não está trabalhando, a exemplo nos fins de semana, não é remunerado.

Não tendo descanso remunerado, o valor/hora deste trabalhador lhe causa mais prejuízo que proveito, até porque, legalmente, o empregador não está em desacordo com a CLT, mas fracionada desta forma, o trabalhador que contratado nos termos do intermitente dificilmente alcançará o mínimo constitucional.

A incerteza é se o empregador chamar para laborar durante 03 (três) dias na semana, num total de 12 dias/mês, qual será o valor total laborado. Outra dúvida é, para que o trabalhador tenha uma vida mais digna e ofereça o mínimo existencial para sua família, terá ele de ter três, quatro ou cinco empregadores, ou ainda, se esta quantidade será suficiente. E quanto aos empresários, existe a clara dúvida se todos serão atendidos sem conflitos de dia e hora de convocação.

O §3º do 452-A da CLT diz que o empregado pode rejeitar o chamado para aquele empregador (BRASIL, 2017). Porém há uma grande interrogação se haverá um desgaste mútuo nesta relação, cercada por desconfiança, desinteresse, imparcialidade, indiferença, apatia uma vez que paira outra incerteza de que o empregador após uma, duas ou três recusas do empregado voltará a convocar este trabalhador.

Não sendo convocado, fica claro que a relação de trabalho desta forma está mitigada, deixando o empregado numa situação mais vulnerável, tendo risco de perder um empregador. Não se trata de sobrecarga de tarefas, mas de conflito de interesse. Mesmo que ocupado com o empregador “X”, não quer dizer que ele esteja sendo remunerado nos demais horários da semana pelo empregador “Y”. E desta forma, a precarização vai afetar diretamente as relações de trabalho.

Assim, no intuito de resolver a questão de sua ausência, fica presumido que o trabalhador, evidentemente, possuirá várias demandas, e no *andar da carruagem*, terá ele mais pressão do que emocionalmente poderá administrar, trazendo consequências desastrosas na saúde psíquica, física, moral e emocional do ser humano, sem o digno salário. É negar o acesso ao bem capaz de atender às suas necessidades.

Autorizar o pagamento de salário inferior ao mínimo legal significa uma autorização para que faça a escolha de qual(is) direito(s) o mesmo deixará de usufruir, rebaixando a sua dignidade como ser humano e como trabalhador (MPT, 2012).

Superado as questões de contribuição da Previdência Social, notadamente percebemos que um *abismo chama outro*.

Outros aspectos negativos na existência do trabalhador intermitente são revelados pelo parâmetro do grau de importância do salário mínimo que o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese) estima, desde 1959, capaz de assegurar a manutenção do trabalhador e a sua família, considerando que esta seja

constituída por quatro pessoas (dois adultos e duas crianças) (BRASIL, 2018).

Segundo o Dieese em 16 (dezesesseis) capitais brasileiras calcula-se o valor da cesta básica alimentar. Estima-se a evolução dos preços de 13 (treze) produtos e o gasto que um trabalhador teria para adquiri-los, chegando-se ao valor necessário do salário mínimo (BRASIL, 2018). Para determinar o *custo familiar de alimentação* é escolhido o maior valor da cesta básica dentre as capitais brasileiras, e posteriormente multiplicado pelo número de pessoas que compõem o grupo familiar.

Assim, segundo o Dieese em setembro de 2018, o salário mínimo necessário para a manutenção de uma família de quatro pessoas deveria equivaler a R\$ 3.658,39 ou 3,83 vezes o salário mínimo nacional, de R\$ 954,00. Em janeiro, o salário mínimo necessário era de R\$ 3.752,65, ou 3,93 vezes o piso mínimo. Já em setembro de 2017, o mínimo necessário foi estimado em R\$ 3.668,55, ou 3,91 vezes o piso mínimo à época de R\$ 937,00 (BRASIL, 2017).

O salário mínimo atual não garante o mínimo existencial laboral, agredindo-lhe a sobrevivência, a cidadania e sua dignidade de pessoa humana, enquanto aumenta os espaços da pobreza e da miséria no cenário nacional, multiplicando os focos de marginalização e de exclusão social (MUNIZ, 2010, p. 245).

Para sobreviver e, ao menos se alimentar, como podemos conferir na tabela seguinte, o cidadão terá de trabalhar pelo menos 72 horas e 50 minutos para alcançar o poder de compra da cesta básica mais barata no país, no caso, a de Salvador, na Bahia, estimado em R\$ 315,86 (trezentos e quinze reais e oitenta e seis centavos). Isso equivale a 36% do salário mínimo atual no país, já descontados os 8% da contribuição do INSS, conforme demonstrado pelo Dieese (2018).

Tabela 1 – Pesquisa Nacional da Cesta Básica de Alimentos – Setembro de 2018

Capital	Valor da cesta	Varição mensal (%)	Porcentagem do Salário Mínimo Líquido	Tempo de trabalho	Varição no ano (%)	Varição em 12 meses (%)
Florianópolis	435,47	0,97	49,62	100h25m	4,03	3,89
São Paulo	432,83	0,00	49,32	99h49m	2,00	2,81

Porto Alegre	423,01	0,76	48,2	97h33m	-0,87	-3,13
Rio de Janeiro	418,48	0,34	47,68	96h30m	-0,05	2,00
Vitória	395,64	-0,02	45,08	91h14m	2,71	0,99
Brasília	390,14	1,17	44,45	89h58m	2,73	1,86
Curitiba	387,39	-0,45	44,14	89h20m	3,32	2,90
Campo Grande	383,77	5,24	43,73	88h30m	4,78	6,83
Fortaleza	367,14	-1,54	41,83	84h40m	-0,08	-0,90
Belém	359,51	-0,22	40,96	82h55m	0,80	-2,81
Belo Horizonte	358,83	0,25	40,88	82h45m	-0,77	-0,83
Goiânia	354,11	-2,31	40,35	81h40m	-1,83	-5,06
Aracaju	342,34	-0,75	39,01	78h57m	0,68	-0,53
Recife	332,75	-2,17	37,91	76h44m	0,18	1,25
Natal	330,30	-1,58	37,63	76h10m	-0,27	1,98
João Pessoa	328,99	-1,94	37,48	75h52m	-0,16	-1,75
São Luís	324,04	-1,63	36,92	74h44m	-3,02	-4,24
Salvador	315,86	1,26	35,99	72h50m	-0,25	-0,84

Fonte: Dieese.

Outro fator que atinge o intermitente, de acordo com o levantamento do Dieese, é o comportamento de preços nos últimos 12 meses que tem demonstrado aumento no Índice de Custo de Vida (ICV) do brasileiro. Os números mostram que entre setembro de 2017 a agosto de 2018, 05 (cinco) grupos do ICV estiveram acima do índice geral (4,16%), tendo reajustes significativos que causaram, e causarão impactos na família do trabalhador, direta ou indiretamente.

Segundo o Dieese (2018), separados por grupos e *subgrupos*, houve aumento no transporte (8,91%), sendo que a gasolina teve reajuste de 21,62% e pressionou a taxa do *subgrupo* transporte individual (10,70%), e, obviamente, atingindo o transporte coletivo em 5,19%. Na habitação (7,40%), o aumento foi verificado nas taxas dos *subgrupos* operação do domicílio (9,69%), locação, impostos e condomínio (5,44%), conservação do domicílio (2,30%).

Nos principais itens que atingem o trabalhador *informal* e os chamados *bicos*, as maiores altas ocorreram nos serviços de água e esgoto (11,67%), eletricidade (15,98%) e na taxa do botijão de gás (26,19%). Já na educação e leitura (4,71%), o *subgrupo* educação (4,66%), os cursos formais (5,43%) e os cursos diversos (4,30%) registraram as maiores altas. Já o *subgrupo* leitura variou (5,66%): sendo, 5,53% para as revistas e 2,14% para os jornais (DIEESE, 2018).

O reajuste médio das despesas domésticas ficou em 4,36% de aumento. No grupo das despesas pessoais (4,20%), tiveram reajustes os *subgrupos* higiene e beleza e fumo e acessórios, com registro de aumento médio de 0,93% e 6,85%, respectivamente (DIEESE, 2018, p.8-9).

Portanto, em relação ao poder de compra do salário mínimo que declina ao longo do tempo dada a desvalorização da moeda Real, o a previsão de salário do Intermitente fica cada vez mais injustificada, cujo contrato, anda na contramão da lógica tendo seu formato precarizado, já que o salário mínimo sendo insuficiente imagine-se o intermitente ganhando menos que o mínimo constitucional.

Não se pode admitir que cláusulas contratuais individuais de trabalho possibilitassem que o empregado intermitente concorde em aceitar passar o mês sem direito a salário mínimo, pois diante do aspecto do poder econômico de compra, sem conseguir auferir, ao menos, o salário mínimo, terá grandes dificuldades em honrar compromissos, na medida em que não versa sobre mero direito do salário, mas ao direito a uma vida digna e ao direito à moradia de um trabalhador massacrado por um contrato injusto e absurdamente desigual.

5.4 Os riscos à saúde do trabalhador intermitente

Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, não apenas ausência de doenças (OMS, 1949). Em uma sociedade que envelhece a passos largos, conforme mostra a projeção da mais recente pesquisa do IBGE, a cada ano a população cresce menos (VETTORAZZO, 2018). De 2016 a 2017, o crescimento havia sido de 1,6 milhão de pessoas, o dobro do registrado agora na passagem de 2017 para 2018.

Com isso a força de trabalho também está envelhecendo e adoecendo. Embora o intermitente categoricamente precariza a relação de trabalho, a novidade não autoriza a precarização no ambiente de trabalho. Isso quer dizer que, as doenças e incapacidades advindas de acidentes no ambiente trabalhista e situações equiparadas a tal, permanecem valendo, até mesmo para empregados no contrato intermitente.

No entanto, diante da possibilidade de possuir vários empregadores, este cenário muda radicalmente, fazendo dele um forte candidato a sofrer com a negligência

durante o seu trabalho, com consequências negativas. Até mesmo entre um chamado e de outros empregadores, estará ele sujeito as condições precárias, desatenção, distração, pressa, expondo sua integridade física menosprezada no desempenho de suas funções.

E uma das garantias constitucionais de proteção ao trabalho é o que está previsto no art. 7º, XXII da CF/88, que todo trabalhador além de outros direitos, tem garantias que visem à melhoria de sua condição social, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (BRASIL, 1988), e não a piora e a segregação de direitos humanos.

O art. 24, inciso XII Constitucional, diz que é da competência da União, dos Estados e do Distrito Federal legislar concorrentemente sobre, previdência social, proteção e defesa da saúde, incluindo no art. 23, inciso II aos municípios o dever de cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência (BRASIL, 1988),

Nas hipóteses de acidentes de trabalho, ou percurso, como a seguridade social vai tratar com o empregado intermitente vai contar muito. Pelas regras do contrato reformista haverá recolhimento do fundo de garantia (FGTS) durante o afastamento do trabalhador pelo INSS.

Seja por questões de acidente de trabalho, sejam por doença adquirida no trabalho, os 15 (quinze) primeiros dias de afastamento do intermitente, ficará a cargo do empregador, e, posteriormente ao INSS o afastamento acima de 15 (quinze) dias. O empregador deve continuar depositando o FGTS do intermitente durante este período que ele estará afastado, podendo o trabalhador acompanhar junto às instituições bancárias públicas se esta sendo depositado.

Versa o art. 59 da lei 8.213/91, que o auxílio-doença será devido ao segurado que, havendo cumprido, quando for o caso, o período de carência exigido nesta Lei, ficar incapacitado para o seu trabalho ou para a sua atividade habitual por mais de 15 (quinze) dias consecutivos (BRASIL, 1991).

O artigo prevê, para que o trabalhador tenha o direito ao auxílio-doença para afastamento por mais de 15 (quinze) dias, poderá contar com o INSS. Entretanto, não há previsão para coberturas de curta duração, inferiores a 15 (quinze) dias, e isso não

sofreu alteração no intermitente.

Pois bem. A prática que se aplica neste caso é a mesma dirigida ao autônomo. Ou seja, se a incapacidade for superior a 15 (quinze) dias, tendo feito o requerimento no prazo legal, a data do benefício retroagirá a data que iniciou a incapacidade, da mesma forma que ocorre com contribuintes individuais, tendo que arcar com ônus do afastamento. Acontece que o intermitente não está coberto por incapacidades inferiores há 15 dias, seja pela previdência, seja pelo empregador, e isso prejudica o trabalhador (IBRAHIM, 2017).

Sem cobertura, e afastado de suas atividades, o intermitente não terá condições salariais para arcar com despesas durante seu afastamento para cuidar de sua saúde, sem ao menos contar com valores mínimos, como ocorre nos acidentes de trânsito, cujo seguro DPVAT cobre despesas médicas suplementares.

Em monografia apresentada ao Curso de Direito da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM/RS), Ederson Dias Josende analisou o entendimento jurisprudencial sobre o dano moral pela inadimplência salarial (*sublinhei*) e sua reparação, defendendo o limite legal e constitucional mínimo a ser pago em um contrato de trabalho. Se a jornada de trabalho for reduzida, por exemplo, à metade do período legalmente expresso o trabalhador que recebe um salário mínimo vigente terá uma renda mensal de R\$ 477,00, já aquele empregado que realiza uma jornada integral terá a renda mensal de R\$ 954,00³ (JOSENDE, 2017).

Patrícia Maeda em seu livro *A era do zero direitos* reafirma que a instituição do contrato de trabalho intermitente, a partir do artigo 7º, IV, da Constituição Federal, carece de redefinição da retribuição mínima (MAEDA, 2017, p.117).

Para amenizar a situação de afastamento dos empregados e cuidar melhor da saúde de seus colaboradores, empresas têm mantido programas de saúde para familiares e até para a comunidade local, como é o caso da Fundação Vale (VALE, 2018).

Além de promover saúde, a ideia é evitar a crescente demanda judicial motivados por doença laboral. Ainda assim, as empresas são alvos de reclamações

³ Adaptado para o salário mínimo vigente a partir de 1º de janeiro de 2018. Disponível em: <http://www2.planalto.gov.br/acompanhe-planalto/noticias/2017/12/salario-minimo-sobe-para-r-954-a-partir-de-1-de-janeiro>. Acesso em: 22 Abr 2018.

trabalhistas, pois é evidente que, mesmo com todo cuidado, o trabalhador estará sujeito a tais situações. Imagine o intermitente.

A doença ocupacional será mais corriqueira, haja vista que o obreiro se submetendo a vários empregadores, correndo risco de cansaço físico e mental, ficará exposto a riscos de acidentes inerentes a profissão, aumentando pedidos de auxílio-acidente. É o que se nota na decisão de apelação:

Verificado o preenchimento dos requisitos estabelecidos no artigo 86 da Lei n. 8.213/91, alterado pelas Leis n. 9.032/95 e 9.528/97, o obreiro faz jus ao benefício do auxílio-acidente postulado, pois presente o nexos causal entre a redução da capacidade laborativa e a doença profissional. (Tribunal de Justiça de Santa Catarina. Apelação Cível 03.005681-5, sob a relatoria do Desembargador Volnei Carlin da Primeira Câmara de Direito Público, julgado em 26 de junho de 2004).

É presumível que o trabalhador intermitente, não amparado por nenhuma medida da parte da empresa para combater as doenças provenientes do trabalho, estará exposto a situações insalubres degradantes, situações que só tendem a precarizar a saúde e a relação deste trabalhador, que via de regra trabalha em pequenos negócios que movimentam pouca monta. Não justifica, mas é a realidade.

Assim, por não haver garantia de horas mínimas de trabalho, o contrato intermitente intensifica o processo de degradação das condições de trabalho, gerando trabalhadores ansiosos, estressados, impacientes, incapazes de perceberem doença ocupacional, com problema de equilíbrio entre vida e trabalho e impedidos de programar o pagamento das contas no final do mês (MAEDA, 2017).

5.5 A incerteza salarial nas obrigações em ações de alimentos

O artigo 229 da Constituição Federal determina que os pais tenham o dever de assistir, criar e educar os filhos menores, e os filhos maiores têm o dever de ajudar e amparar os pais na velhice, carência ou enfermidade (BRASIL, 1988). Por sua vez, o art. 1.634, inciso I, do Código Civil de 2002 diz que compete a ambos os pais, qualquer que seja a sua situação conjugal, o pleno exercício do poder familiar, que consiste em, quanto aos filhos, dirigir-lhes a criação e a educação (BRASIL, 2002).

Outrossim, a Lei nº 8.069/1990, que dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente, no artigo 22, determina que aos pais incumbe o dever de sustento,

guarda e educação dos filhos menores, cabendo-lhes ainda, no interesse destes, a obrigação de cumprir e fazer cumprir as determinações judiciais (BRASIL, 1990).

Isto posto, está claro que a obrigação familiar por parte dos pais, além da presença física a fim de promover o caráter, o amparo emocional e afetivo da criança, é necessário, também, custear as necessidades básicas dos filhos. Em outras palavras, o trabalhador precisa evidentemente de trabalho e salário. Na seara dos alimentos aos filhos a doutrina estabelece pertinente diferença entre os conceitos de *dever* e de *obrigação* alimentar.

O dever alimentar tem origem distinta da obrigação de sustento, pois se vincula ao poder familiar, ao parentesco das pessoas menores incapazes. No pertinente ao conceito de obrigação alimentar figuram os parentes de graus mais distantes, como avós e irmãos e também os filhos maiores capazes e fora do poder família, conforme art. 1.703 e art. 1.706 do CC/02 (MADALENO, 2018). A Lei 13.105/2015 (CPC) prevê que nas ações de alimentos, a soma de 12 (doze) prestações mensais pedidas pelo autor, deve constar como valor da causa no petitório inicial, de acordo com o art. 292, III (BRASIL, 2015).

Pois bem. O grande viés a que retrata o presente tópico, é a extrema medida coercitiva da prisão cível, caso o alimentante não pagar o débito em 03 (três) dias, prevista no §3º, do art. 528 do CPC/2015, determina que se o executado não pagar ou se a justificativa apresentada não for aceita, o juiz, além de mandar protestar o pronunciamento judicial na forma do §1º, decretar-lhe-á a prisão pelo prazo de 1 (um) a 3 (três) meses (BRASIL, 2017). Há casos que nem o Remédio Constitucional, previsto no art. 5º, LXVIII, poderá inverter tal medida, conforme decisão em HC:

1. A decisão que determinou a prisão civil do paciente teve por fundamento o silêncio acerca da determinação de pagamento na forma do artº 733 do CPC, o que atraiu a aplicação do disposto no §1º do mesmo diploma legal. 2. Justificação apresentada intempestivamente e mesmo assim para argüir excesso de execução. 3. **O Habeas Corpus não é meio idôneo para controverter o valor da pensão alimentícia** (grifei). 4. Ausência de ilegalidade no decreto de prisão civil. 5. Segurança denegada. (Tribunal de Justiça do Espírito Santo. Habeas Corpus nº 100060046016, sob a relatoria do Desembargador Carlos Roberto Mignone da Quarta Câmara Cível, julgado em 13 de março de 2007 e publicado em 24 de abril de 2007).

Existindo o descumprimento por uma das partes, percebe-se que há crescente demanda de ordem executória alimentar. Devemos ponderar, no entanto, que frente

à crise que avassala o país desde 2014, cresceu o desemprego, impossibilitando o cumprimento de acordos do gênero.

O processo de alimentos que possui caráter alimentar, regra geral, tramita de forma célere. Isto quer dizer que, um simples ofício do Juiz de Direito ao setor de recursos humanos da empresa empregadora do trabalhador devedor de alimentos, determina o desconto em folha de salário, solucionando a demanda dos filhos menores (AMARAL, 2017).

Permanece a dúvida se tendo cinco empregadores, qual desses irá receber o ofício, o que mais convocar, ou o que melhor pagar o valor da hora, ou deverá o Juízo oficiar a todos eles. A celeuma não se encerra, já que se nenhum dos cinco empregadores convocarem o trabalhador, se o juiz decretará a prisão do executado se deixar de pagar três parcelas consecutivas.

Outra indagação que merece atenção será saber como ficarão as pensões alimentícias de filhos menores a partir da vigência do novo Art. 442-B, da CLT, que criou a figura do autônomo exclusivo contínuo, afastando a qualidade de empregado do trabalhador (AMARAL, 2017).

Seja para aumentar ou reduzir a prestação de alimentos, a questão sempre deverá ser submetida ao judiciário. Questões de ordem de desemprego do alimentando, por exemplo, pode ser motivo de alteração do *quantum* obrigatório. Além disso, fatores como doenças e uso contínuo de medicamentos também podem motivar a revisão alimentar.

No caso de divórcio/separação consensual, mesmo que de forma acordado, devem ser cumprindo na forma do artigo 731 e seguintes do CPC/2015, podendo ser requerida em petição assinada por ambos os cônjuges, da qual constarão, dentre outros dados, o valor da contribuição para criar e educar os filhos menores (BRASIL, 2015).

Resta a dúvida se o obrigado não possuindo salário fixo, não tendo noção do *quantum* mensal, não tendo remuneração mínima sequer garantida, como será o cálculo para definir a prestação alimentar.

É fato que não há previsão legal que defina um percentual, pois na prática, alguns são comumente aceitos em juízo, que variam entre 15% a 30% a depender

dos rendimentos do obrigado, da quantidade de filhos, podendo até ser alterada da renda fixa para um percentual do salário mínimo, conforme decisão Agravada:

Considerando a necessidade da beneficiária, bem como a renda do agravante, de R\$ 1.023,98, e o fato de que já paga pensão de 15% de sua renda para outro filho, adequado fixar os alimentos provisórios em favor da agravada no mesmo montante, de 15% da renda líquida do prestador, observado o PISO de 15% do salário mínimo. DERAM PROVIMENTO EM PARTE. UNÂNIME (Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul. Agravo de Instrumento nº 70075939470, sob a relatoria do Desembargador Luiz Felipe Brasil Santos da Oitava Câmara Cível, julgado em 12 de abril de 2018, publicado em 16 de abril de 2018).

Observe que o relator aponta que o piso do salário mínimo deveria ser observado para garantir o mínimo de alimento para o filho. A indefinição será como ficará o intermitente, se pagará um percentual do seu salário ou do salário mínimo, ou ainda se caso definido pelo salário mínimo, se num determinado mês ele não alcançar este mínimo, como vai honrar seu compromisso alimentar.

Ademais, outra forma de definir alimentos é via análise do binômio necessidade-possibilidade do alimentado em face do desemprego do alimentando, cujo valor será definido pelo salário mínimo em vigor. No entanto o valor poderá ser maior se os filhos forem da mesma relação, conforme decisão em embargada:

Decisão que acolheu embargos declaratórios do réu e, revendo decisão anterior de tutela antecipada, reduziu alimentos provisórios para de 70% para 50% do salário mínimo. Irresignação da autora. Binômio necessidade possibilidade (art.1.694, §1º, CC). Necessidades comprovadas da agravante. Possibilidades do agravado, a princípio, superiores às alegadas por ele. Probabilidade da titularidade de sociedade empresarial. Fixação em 70% do salário mínimo que, à primeira vista, mostra-se adequada. Alimentos provisórios revisados para o montante inicial. Inteligência do artigo 300 do Código de Processo Civil. Decisão reformada. Recurso provido (Tribunal de Justiça de São Paulo. Embargos de Declaração nº. 2082045-37.2017.8.26.0000 sob a relatoria do Desembargador Carlos Alberto de Salles da Terceira Câmara de Direito Privado, julgado em 20 de outubro de 2017 e publicado em 20 de outubro de 2017).

De acordo com art. 1.694, §1º, do CC/02, os alimentos devem ser fixados na proporção das necessidades do reclamante e dos recursos da pessoa obrigada. Entretanto, é importante frisar, que, apesar de existir um limite do valor da pensão alimentícia de forma que não o prejudique quanto a sua própria subsistência, o valor incidirá sobre todos os rendimentos do alimentante (BRASIL, 2002).

A previsão legal de que o divórcio dos casais que possuem filhos menores seja feito judicialmente e com a intervenção do Ministério Público ocorre exclusivamente com o objetivo de proteger os incapazes, que são a parte mais vulnerável em qualquer relação e tendem a ser negligenciados no momento de rompimento familiar haja vista a fragilidade emocional temporária inerente a essas situações.

A exigência visa a dar materialidade ao princípio da prioridade absoluta prevista no artigo 227 da Carta Magna, garantindo o dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação [...] (BRASIL, 1988).

Nas palavras do Defensor Público, Carlos Eduardo Rios do Amaral, deve o Congresso Nacional, com urgência e brevidade, dar nova redação ao §1º, do Art. 1.694, do Código Civil de 2002, para acrescentar que a base de cálculo da pensão alimentícia a filhos menores não poderá tomar valor inferior a um salário-mínimo nacional, salvo demonstrando nos autos o devedor trabalhador que percebe remuneração mensal inferior, o que certamente não será raro nos contratos da reforma trabalhista (AMARAL, 2017).

5.6 A exclusão social no mercado de trabalho e na sociedade

O trabalhador intermitente provavelmente se encaixará com perfeição nos escritos do filósofo iluminista francês de pseudônimo *Voltaire* (François-Marie Arouet), notadamente no fragmento que diz que *Quem não vive o espírito do seu tempo, do seu tempo aproveita apenas os males* (ROSSINI, 2003).

As mazelas provocadas pela instabilidade financeira do intermitente o deixarão também a margem da exclusão social, uma vez que sem condições para suprir necessidades básicas, deixará de atender carências vitais ao ser humano, como uma simples ida ao parque, sendo prejudicado como indivíduo, como pai, protetor da família, como aquele que supri carências, como ser humano.

Quase sempre utilizado como sinônimo da pobreza a questão da exclusão social no Brasil é mais complexa do que aparenta. Transformações sociais e econômicas geram fenômenos que passam a dominar o imaginário moral da sociedade, criando assim a necessidade de conceitua-los (OLIVEIRA, 2018).

Para o Sindicato dos Bancários de São Paulo, a lei do governo não atacou o desemprego, apenas substituiu contratos formais por precarizados, e que isso resultou no aumento da desigualdade de renda. De acordo com a Desembargadora do TRT do Rio de Janeiro, Voila Bomfim Cassar, trata-se de uma nova modalidade de salário isonômico. A respeito desta relação, concluí a douta em tom crítico que:

As empresas eliminam o custo com o contrato de trabalho formal, digno, lançando mão da força de trabalho dos muitos trabalhadores que terão à disposição somente quando houver demanda para tanto. [...] Tal medida visa, certamente, baratear os custos das empresas, o que seria legítimo não fosse fundada na retirada de direitos e **precarização das relações de emprego**. A jornada intermitente contraria, portanto, tudo o que o direito do trabalho preconiza, negando a própria razão de existir deste (CASSAR, 2017).

A função do salário sustenta-se principalmente a sua função social, que se sobrepõe à econômica, transcendendo de uma realidade valorativa de uma relação individualista (empregador e empregado), para alcançar o bem-estar social, que em última análise reflete o respeito à dignidade humana e a consecução de ações do Estado apropriadas para a realização das potencialidades de todos os indivíduos membros de sua Sociedade (AGUIAR, 2009).

Segundo o Boletim de Conjuntura do Dieese, na edição de maio 2018, O Brasil possui 13,7 milhões de desocupados e número semelhante trabalhando aquém do necessário para sustentar os gastos familiares (DIEESE, 2018).

Além do alto desemprego (em Salvador foi de 25,7%) aumentaram muito a informalidade e a precarização do trabalho. Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (PNADC/IBGE), o Brasil tem 10,8 milhões de trabalhadores sem carteira assinada, além de 23,1 milhões de outros que são conta própria (DIEESE, 2018).

Uma das ambições do trabalhador sem dúvida é crescer profissionalmente e para que isso seja uma realidade, a saída é a educação. Contudo, em tempos de escassez, a escolaridade até garante ocupação, mas não proporciona melhor emprego. É o que demonstra o Dieese, entre 2014 e 2017, período maior da crise, onde o número de ocupados caiu de 92,4 para 91,4 milhões, e quem mais perdeu postos de trabalho foram aqueles que têm escolaridade mais baixa.

Como podemos conferir, o total de ocupados com até o ensino fundamental completo diminuiu 4,8 milhões^[1]. Na contramão, o número de ocupados com ensino superior completo aumentou quase 2,2 milhões^[2], e o dos que tinham ensino médio incompleto ou completo, pouco mais de 1,5 milhão^[3] (DIEESE, 2018). Vejamos na próxima tabela demonstrativa:

Tabela 2⁴ – Total de ocupados, segundo grau de instrução – 2014 e 2017.

GRAU DE INSTRUÇÃO	2014	2017	DIFERENÇA
Sem instrução e menos de 1 ano de estudo [1]	4.751.868	3.655.707	-1.096.161
Fundamental incompleto ou equivalente [1]	23.712.475	21.624.705	-2.087.770
Fundamental completo ou equivalente [1]	9.865.652	8.059.159	-1.806.493
Médio incompleto ou equivalente [3]	5.846.767	6.142.939	296.172
Médio completo ou equivalente [3]	28.539.745	29.804.044	1.264.299
Superior incompleto ou equivalente	4.931.762	5.210.239	278.477
Superior completo [2]	14.794.157	16.952.438	2.158.281
Total	92.442.426	91.449.229	-993.197

Fonte: IBGE. Pnad Contínua Anual, microdados. Elaboração: DIEESE

A situação do desemprego combinado com a precarização do contrato intermi-
tente é tão séria, que como se diz no brocardo, *pau que dá em Chico dá em Francisco*.
A precarização⁵ é tão sentida que mesmo tendo escolaridade alta, trabalhadores estão
ocupados sem melhora da renda e com menor participação em ocupações de maior
especialização. É o que veremos na próxima amostragem:

Tabela 3⁶ – Ocupados com superior completo, segundo grande grupo ocupacional – 2014 e 2017

OCUPAÇÃO	2014	2017	DIFERENÇA
Diretores e gerentes	1.963.080	2.094.624	131.544
Profissionais das ciências e intelectuais	7.665.505	8.343.766	678.261
Membros das forças armadas, policiais e bombeiros militares	198.710	289.990	91.280
Demais ocupações	4.966.863	6.224.058	1.257.196
TOTAL	14.794.157	16.952.438	2.158.281

Fonte: IBGE. Pnad Contínua Anual, microdados. Elaboração: DIEESE

⁴ DIEESE. **Retomada da economia? Onde? Quando?** Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/boletimdeconjuntura/2018/boletimConjuntura014.html>>. Acesso em: 15 Out 2018.

⁵ DIEESE. **Retomada da economia? Onde? Quando?** Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/boletimdeconjuntura/2018/boletimConjuntura014.html>>. Acesso em: 15 Out 2018.

⁶ DIEESE. **Escolaridade garante ocupação, mas não melhores empregos.** Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2018/boletimEmpregoEmpauta9.html>>. Acesso em: 15 out. 2018.

A exclusão social e o desemprego intimamente estão ligados, haja vista que a falta de recursos financeiros reflete diretamente na falta de educação formal e consequentemente há uma privação de melhores condições de vida. Daí é fácil deduzir, que, é através desse processo que se origina a violência, pois, é pela ausência de uma vida digna, que a violência ganha cada vez mais força em nossa sociedade. (SILVA, 2012 apud FORRESTER, 1997. p.11).

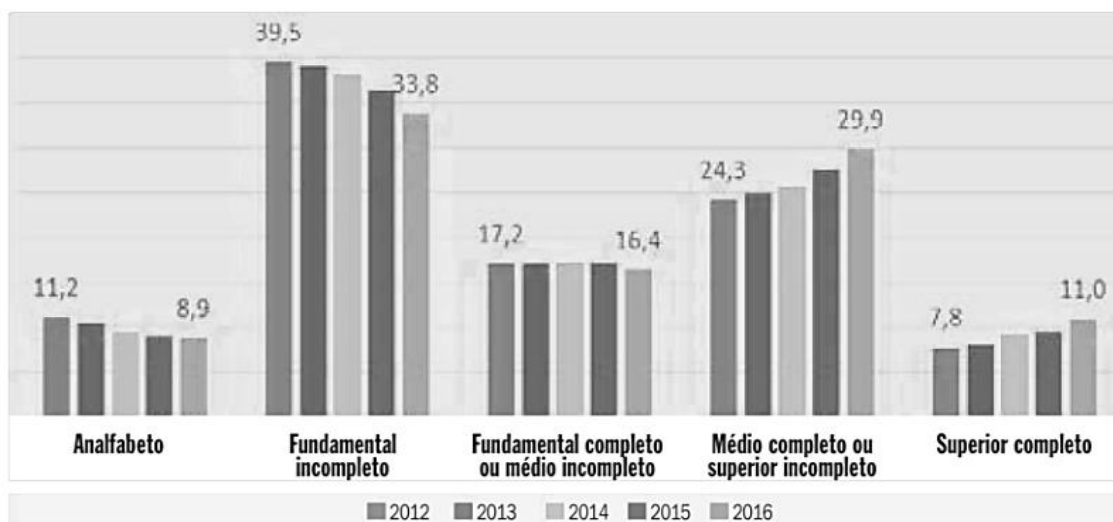
Não é o desemprego em si que é nefasto, mas o sofrimento que ele gera e que para muitos provém de sua inadequação aquilo que o define, àquilo que o termo “desemprego” projeta apesar de fora de uso, mas ainda determinando seu estatuto (SILVA, 2012 apud FORRESTER, 1997. p.11).

É o que consta no Anuário do Trabalho nos Pequenos Negócios 2016, realizada pelo Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae) e pelo Dieese, divulgado em 2018, demonstrando que os trabalhadores por conta própria em 2016 diminuiu entre os que possuíam ensino fundamental incompleto e aumentou entre os trabalhadores com ensino médio completo ou superior incompleto (DIEESE; SEBRAE, 2018).

Em 2016 os trabalhadores que estariam entre analfabetos e ensino fundamental completo ou médio incompleto, juntos, somam 59,1% dos que laboram por conta própria. Se somarmos a este efetivo os que possuem ensino superior incompleto, chegam a 89% dos trabalhadores prováveis a se enquadrarem no intermitente.

Demonstra ainda o Anuário 2016, que a estimativa era de que houvesse 22,5 milhões de trabalhadores por conta própria no Brasil. O ano com maior crescimento, segundo os dados, para este grupo de trabalhadores foi em 2015 (2,4%a.a.), que significou acréscimo de 2 milhões de pessoas nessa posição ocupacional quando a crise no país atravessava seu ápice de desemprego (DIEESE; SEBRAE, 2018).

Gráfico 1 – Distribuição dos conta própria, segundo escolaridade – Brasil 2012-2016 (em %)



Fonte: IBGE. Pnad Contínua Anual. Elaboração: DIEESE

Entre estes trabalhadores, apenas 01 (um) em 10 possuía diploma de ensino superior, e adicionalmente, 20,9% declararam ter o ensino médio ou superior incompleto. Entre as faixas etárias, trabalhadores por conta própria em 2016 era de até 24 anos (7,9%), entre 25 a 34 anos (20,3%), entre 35 a 64 anos (65,5%) e com 65 anos ou mais eram cerca de 6,4%. Com isso, segundo o IBGE, uma das fontes do Anuário, a expectativa de vida do trabalhador brasileiro em 2014 passou a ser de 75,5 anos (DIEESE; SEBRAE, 2018). A maioria dos trabalhadores que exercem os chamado *bicos* ou *trabalhos informais* — prática comum entre os trabalhadores por conta própria —, não possuem ensino fundamental ou médio.

Diante desta realidade, uma das medidas de compensação da desigualdade social encontrada pelo Estado são os benefícios sociais conquistados pela força do trabalho como é o caso do abono PIS/PASEP concedido anualmente a milhares de trabalhadores.

No ano de 2015, foi criada a Lei 13.134 que alterou a lei do abono salarial. A principal alteração proposta pelo legislador foi que antes, o trabalhador que comprovasse ter laborado ao menos 30 dias, e tendo recebido até 02 (dois) salários mínimos, receberia no ano seguinte, 01 (um) salário mínimo como abono do PIS/PASEP (art. 9º da Lei 7.998/90).

Considerando o salário mínimo atual de R\$ 954,00, um doze avos corresponde a cerca de R\$ 80,00 (oitenta reais). A nova regra fracionou o benefício (1/12 - um doze

avos) no valor do salário mínimo (§2º do art. 9º). Isso quer dizer que, se o trabalhador efetivamente exerceu no ano anterior 30 dias de carteira assinada, terá direito a este valor. Se trabalhar 60 dias, receberá cerca de R\$ 160,00, e assim sucessivamente.

Vale lembrar que o §3º da Lei considera a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho contado como mês integral para os efeitos de recebimento.

Pois bem. Acontece que esta é mais uma situação de precarização do contrato intermitente, cujo resultado prático é totalmente desfavorável ao trabalhador, que muito provável, não terá direito ao benefício.

A Lei da Reforma e a Lei do PIS não deixam clara a situação do Intermitente, se para ter o direito ao abono ele deve ter assinada a CTPS, pura e simplesmente, ou deverá ter assinada a carteira e ter exercido de fato a atividade remunerada.

A resposta, porém, está no próprio art. 9º, inc. I da Lei do PIS, que assegura o abono a empregados que tenham *percebido de empregadores remuneração* no período trabalhado, e que tenham *exercido atividade remunerada* no ano-base.

Uma vez que o intermitente, quando não está efetivamente trabalhando, não é considerado tempo remunerado, e não recebe este lapso temporal conforme previsto no §5º do art. 452-A da CLT, perderá o direito ao abono do PIS, uma vez que ele não está inserido numa das categorias que não tem direito ao abono, a exemplo dos empregados doméstico, e também poderá não atender aos critérios para o recebimento do benefício.

Outro grupo de trabalhadores que serão prejudicados devido ao contrato intermitente são aqueles provenientes da proteção da Lei 13.146/2015 (Inclusão da Pessoa com Deficiência), cujo art. 34 garante que a pessoa com deficiência tem direito ao trabalho em igualdade de oportunidades com as demais pessoas (BRASIL, 2017).

Obriga o artigo 93 da Lei 8.213/91 (Lei das Cotas no Trabalho), que empresas com mais de 100 empregados devem preencher de 2% a 5% dos seus cargos a pessoas portadores de deficiência, vedado no §1º a dispensa de pessoa com deficiência de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado. A Lei reformista só faz menção ao trabalhador portador de deficiência no recém-criado artigo 611-B, inc. XXII, proibindo qualquer discriminação no tocante a *salário* da pessoa com deficiência, estando silente quanto à

previsão salarial menor que o mínimo constitucional.

Portanto, é necessário estimular o diálogo junto à sociedade e seguimentos a respeito do direito da pessoa com deficiência ao trabalho e pelo cumprimento da Lei de Cotas, cujo contrato intermitente retira direito de igualdade destas pessoas, uma vez que a inserção dos trabalhadores portadores de deficiência está manifestamente precarizada, tirando o sustento digno de quem mais precisa de **salário** e emprego.

6 CONCLUSÃO

O salário é elemento essencial da relação de emprego, pois o contrato de trabalho é oneroso, sendo de sua essencialidade a contraprestação salarial (MUNIZ, 2010, p.70). A essencialidade do salário mínimo possui vigência imediata, sem limitação a prazos ordinários de *vacatio legis* (BRASIL, Súm. 131 do TST).

Não haverá existência na relação de emprego se não houver o salário, pois o empregador é quem assalaria o empregado (art. 2º da CLT) e o empregado é aquele que presta serviços subordinados ao empregador, mediante salários (art. 3º da CLT) (MUNIZ, 2010), também alcançados por trabalhadores domésticos (art. 7, CF/88) e servidores públicos (art. 39, § 3º, CF/88).

O paradoxo é não poder contratar uma pessoa que ganhe menos de 01 salário mínimo, mas também, economicamente falando, não consigo pagar um valor mais favorável. Não resta dúvida em o que vai fazer o empresário, já que poderá contratar alguém que possa trabalhar parte do dia e parte do período de 30 dias. Assim, dentro do *pacta sunt servanda* cumprirá o que está acordado e legalizado.

Acontece que o trabalhador, desta forma, tendo que atender a três, quatro ou cinco empregadores diferentes, com metodologia de trabalho diversos, exercendo mais de uma atividade não congêneres, se expondo ao máximo de estresse e cobrança do empresário, restará prejudicado.

Já que o trabalhador pode recusar uma chamada de atividade, certamente ele, sendo a parte *enfraquecida* desta relação, ou será dispensado ou não será convocado mais por aquele empregador. Assim, o que na verdade o contrato intermitente está provocando é uma legalização da informalidade sem garantias.

A este trabalhador foi assegurado um direito, porém na prática, deixa de gerar

efeitos concretos, haja vista que o empregado não saberá quando será convocado por aquele que registrou sua CTPS sem a certeza do salário a receber, segregado em alcançar o mínimo para sustentar sua família, provocando situação análoga à escravidão, senão, a de subemprego.

É que no Brasil as leis geralmente são criadas no calor das circunstâncias. O Brasil, desde 2014, vem atravessando uma crise econômica sem precedentes em volta de corrupção, decadência política, insegurança jurídica fazendo com que a população desacredite até mesmo do judiciário. Realmente a CLT é de décadas passadas, necessitando ajustes de muitos direitos épicos.

No entanto, o governo em busca de criar novos empregos, regulamenta uma atividade descategorizada (uma vez que o *bico* não é atividade laboral) com um contrato injusto, enfraquecido, gerando uma classe de trabalhadores que, como medida desesperada para sobreviver, estará disposta a laborar por qualquer quantia, amparada pelos artigos contidos na CLT.

É notável e clara a prática de controle social cujo passado nos revela historicamente ofensa à dignidade da pessoa humana. Na África do Sul, durante a era do *Apartheid*, os sindicatos brancos pediram que uma lei de salário mínimo fosse aplicada a todas as raças, para impedir que os trabalhadores negros tirassem empregos dos trabalhadores brancos sindicalizados, trabalhando por menos do que a escala sindicalizada (SHEFFIELD, 2014).

Vejam que no Brasil este período já foi superado com a fixação do salário mínimo, não como medida de cerceamento ou separação, mas para garantir ao trabalhador o mínimo justo e que atenda a sua dignidade humana para sustentar a si e a seus familiares, conforme art. 6º da Constituição Federal de 1988.

E o que o contrato intermitente esta promovendo é justamente uma espécie de subclasse de empregados, que se sujeitarão a situações insalubres, indignas, de decadência social, de exploração, causando mais situação de falta de saúde, de forma que ele não consiga evoluir, crescer, melhorar, tendo que depender categoricamente de uma política pública assistencialistas do que assistencial, cujo objetivo maior é atender lacunas temporárias de escassez social e não piorar sua condição a um nível sub-humano na relação de trabalho.

Embora o contrato defenda os direitos proporcionais como 13º salários, férias, o que se percebe é a incapacidade deste trabalhador receber dentro de 30 dias um salário mínimo. E mesmo que queira abrir mão dos seus direitos, a constituição não permite tal prática, como vimos, pelo princípio da irrenunciabilidade do salário.

O discurso do Estado de que com este contrato portas de empregos se abrirão para os informais, até podem ter algum reflexo. Porém o contrato não tem cláusula restritivas, quer dizer que, todos os trabalhadores estarão sujeitos ao contrato intermitente, prejudicando a todos, inclusive o portador de deficiência.

Assim, a tese de que se os congressistas aumentarem o salário mínimo condenará muitos jovens ao desemprego por onerar os cofres públicos, não é em absoluto verídico. E o que se denota neste estudo é qual o preço que o país está disposto a pagar "empregando" jovens neste contrato. Fica a interrogação se não será mais oneroso, com o tempo, reparar os danos causados na vida social e humana, ou se não seria hora de uma reforma tributária a fim de reduzir impostos, de maneira que o empresário pudesse empregar trabalhadores de forma mais justa, com as garantias constitucionais.

Sem dúvida está demonstrado que os reflexos e os efeitos desta relação de emprego totalmente precarizada e nociva, persistimos, submete trabalhadores à quase escravidão. Consideremos que os efeitos desta relação demonstra a incapacidade salarial e ao acesso previdenciário e o risco de contribuição em dobro e injusta neste contrato, e a improvável aposentadoria.

Assim sendo, é necessário rever os dispositivos contidos na Lei 13.467/2017, no que tange aos artigos 452-A e seguintes da CLT, sobretudo da previsão do salário do trabalhador intermitente, a fim de adequar a norma infraconstitucional nos ditames constante no art. 7, inciso IV da Carta Magna, e no rudimento fundamental constitucional descrito no art. 1º, inciso III, que é a dignidade da pessoa humana, e declarar a inconstitucionalidade do texto atual.

THE CONTRACT BLINKING IN THE LIGHT OF THE CONSTITUTIONAL PROTECTION OF THE MINIMUM WAGE

ABSTRACT

In 2017 the Labor reforms introduced in the Brazilian legal system, the Law n. 13.467, which, among other important changes in the universe of the labor law, gave rise to a new work contract: the Intermittent. The purpose of this article is to analyze if this treaty affronts the dignity of the human person in the employment relationship, in the face of principles for the protection of the wage established in the labor law. For both, this has an approach of theoretical dialectic, from the standpoint of deductive method, and are based on the international standards of human rights, the 1988 Federal Constitution, the conventions of the International Labour Organization (ILO), the Convention of the Labor Laws (CLT), in addition to the doctrine, jurisprudence and publications of official bodies to examine, above all, the constitutional right to the minimum monthly wage provided for in the Federal Constitution of 1988 is preserved or abolished in the new agreement.

Keywords: Principle of the Dignity of the Human Person. Constitutional protection. Principles of Labor Law. Minimum wage. Labor reform.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Marcus Pinto. **O Salário e Sua Função Social: a valorização da pessoa humana como fundamento para a justiça social e o desenvolvimento econômico**. 9 p. Disponível em: <http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinppIV/eixos/1_Mundializacao/o-salario-e-sua-funcao-social.pdf>. Acesso em: 20 maio 2018.

AMARAL, Carlos Eduardo Rios do. **Nota sobre o impacto da reforma trabalhista nas pensões alimentícias de filhos menores – Lei 13.467/2017**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 22, n. 5155, 12 ago. 2017. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/59318>>. Acesso em: 17 out. 2018.

BARRETO, André. **Trabalho intermitente: um contrato flexível?** Disponível em: <www.brasildefato.com.br/2017/07/27/artigo-or-trabalho-intermitente-um-contrato-flexivel>. Acesso em: 15 out. 2018.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2006, 174 p.

BARROSO, Luís Roberto. **O constitucionalismo democrático no Brasil: Crônica**

de um sucesso imprevisto. Disponível em: <http://www.luisrobertobarroso.com.br/wp-content/uploads/2017/09/constitucionalismo_democratico_brasil_cronica_um_sucesso_imprevisto.pdf>. Acesso em: 25 Abr 2018. 30p.

BRASIL. Consolidação das Leis Trabalhistas. 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: 22 maio 2018.

_____. **Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em maio 2018.

_____. **Declaração Universal dos Direitos Humanos. Resolução 217 A, de 10 de dezembro de 1948.** Disponível em: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001394/139423por.pdf>>. Acesso em: 03 out. 2018.

_____. **Garantia do salário mínimo. Lei nº 8.716, de 11 de outubro de 1993.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 30 Mai 2018.

_____. **Instituem as comissões de salário mínimo. Lei nº 185, de 14 de janeiro de 1936.** Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1930-1939/lei-185-14-janeiro-1936-398024-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em: 30 Mai 2018.

_____. **Reforma Trabalhista. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 30 maio 2018.

CAMISASSA, Mara Queiroga. **Segurança e saúde no trabalho: NRs 1 a 36 comentadas e descomplicadas.** – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método: 2015. 909 p.

CARREIRA, Site Tua. **Conheça os atuais tipos de contrato de trabalho.** Disponível em: <<https://www.tuacarreira.com/tipos-de-contrato-de-trabalho/>>. Acesso em: 10 nov. 2018

CARVALHO, Augusto Cesar Leite de. **Direito do trabalho: curso e discurso.** Araçajú: Evocati, 2011. 461 p.

CARVALHO, Ludmilla. **Trabalho intermitente e inovação legislativa pós reforma trabalhista**. Disponível em: <<https://www.megajuridico.com/trabalho-intermitente-e-inovacao-legislativa-pos-reforma-trabalhista/>>. Acesso em: 15 out. 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método. 2017. 231 p.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. – 6. ed., rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018. 289 p.

CAVALCANTI, Hylda. **Dividido, TST busca consenso interno para aplicar a reforma trabalhista**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-mai-01/dividido-tst-busca-consenso-aplicar-reforma-trabalhista>>. Acesso em 15 out. 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. Mauricio Godinho Delgado, Gabriela Neves Delgado. - São Paulo : LTr, 2017. 382 p.

DIEESE, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos; SEBRAE, Serviço de Apoio Às Micro e Pequenas Empresas. **Anuário do trabalho nos pequenos negócios: 2016**. 9ed. 2018. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/anuario/2018/anuarioDosTrabalhadoresPequenosNegocios.html>>. Acesso em: 16 out. 2018.

_____. **Pesquisa nacional da Cesta Básica de Alimentos**. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/analisecestabasica/salarioMinimo.html#2018>>. Acesso em 15 out. 2018.

_____. **Custo de vida diminui em São Paulo**. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/analiseicv/2018/201808analiseicv.html>>. Acesso em: 15 out. 2018.

_____. **Preço da cesta básica apresenta comportamento diversificado nas capitais**. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/analisecestabasica/2018/201809cestabasica.pdf>>. Acesso em: 15 out. 2018.

GENTIL, Denise Lobato. **Reforma da previdência: o ajuste pela ampliação das receitas**. Disponível em: <<https://www.cofecon.gov.br/revistas-de-economia/>>. Acesso

em 16 out. 2018.

IBRAHIM, Fábio Zambitte. **O auxílio-doença no contrato de trabalho intermitente.** <<https://www.migalhas.com.br/Previdencialhas/120,MI270023,31047-O+auxiliodoenca+a+no+contrato+de+trabalho+intermitente>>. Acesso em: 16 out. 2018.

INSS, Portal. **Aposentadoria por Tempo de Contribuição.** Disponível em: <<https://www.inss.gov.br/beneficios/aposentadoria-por-tempo-de-contribuicao/>>. Acesso em: 10 nov. 2018.

JOSENDE, Ederson Dias. **O dano moral em razão do inadimplemento salarial.** 2017. 60 f. Monografia (O dano moral em razão do inadimplemento salarial. Direito) Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), Santa Maria, RS, 2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho.** – 9. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2018. 842 p.

MADALENO, Rolf. MADALENO, Ana Carolina Carpes. **Síndrome da Alienação Parental: importância da detecção – aspectos legais e processuais.** 8. ed., rev., atual. e ampl. - Rio de Janeiro: Forense, 2018. 185 p.

MAEDA, Patrícia. **A era dos zero direitos: trabalho decente, terceirização e contrato zero-hora.** São Paulo: LTr, 2017. 160 p.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de direitos humanos.** 5. ed., rev. atual. ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018. 624 p.

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional.** 33. ed. rev. e atual. até a EC nº 95, de 15 de dezembro de 2016 – São Paulo: Atlas, 2017. 666 p.

MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. **O direito fundamental ao salário mínimo digno: uma análise à luz do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.** 2009. 275 f. Dissertação (Programa de Pós-Graduação em Direito) Faculdade Mineira de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho.** 10. ed. São Paulo:

Saraiva, 1992. 700 p.

_____, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 22. Ed. Ver. e atual. — São Paulo: Saraiva, 2007. 1.227 p.

OLIVEIRA, Rafaela Gonçalves de. **Trabalho e exclusão social no Brasil**. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php/thumb.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=19012&revista_caderno=24>. Acesso em: 16 out. 2018.

OMS. **Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS/WHO) - 1946**. Disponível em: <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organiza%C3%A7%C3%A3o-Mundial-da-Sa%C3%BAde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html>>. Acesso em: 15 out. 2018.

RAMOS, André de Carvalho. **Curso de direitos humanos**. 5. ed. — São Paulo : Saraiva Educação, 2018. 936 p.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. 6. ed. rev., atual. e ampl. — Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2016. 1.883 p.

ROSSINI, Maria Augusta Sanches. **Toques para motivar o aprendizado**. 2003. Disponível em: <<https://www.folhadelondrina.com.br/folha-2/educacao-toques-para-motivar-o-aprendizado-449804.html>>. Acesso em: 10 nov. 2018.

SANTOS, Fernando Ferreira dos. **Princípio constitucional da dignidade da pessoa humana**. São Paulo: Celso Bastos Editor, Instituto Brasileiro de Direito Constitucional, 1999, p. 107.

SARAIVA, Renato. SOUTO, Rafael Tonassi. **Direito do Trabalho**. 18. ed. rev., atual. e ampl. — Salvador : JusPODIVM, 2016. 624 p.

SHEFFIELD, Carrie. **Sobre as motivações historicamente racistas por trás do salário mínimo**. Disponível em: <<https://www.forbes.com/sites/carriesheffield/2014/04/29/on-the-historically-racist-motivations-behind-minimum-wage/#50a7c22f11bb>>. Acesso em: 10 out. 2018.

SILVA, Juliana Nunes Castro. **Desemprego como forma de exclusão social**. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 15 set. 2012. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.39078&seo=1>>. Acesso em: 17 out. 2018.

SILVA, Leila Santiago Custódio da. **Da abordagem histórica entre o instituto jurídico do salário e o princípio da impenhorabilidade do salário nas verbas trabalhistas**. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 05 maio 2014. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.47886>>. Acesso em: 08 out. 2018.

SINDIBANCÁRIOS. **Reforma trabalhista: 78,4% dos postos criados são intermitentes ou parciais**. Disponível em: <<http://spbancarios.com.br/09/2018/reforma-trabalhista-784-dos-postos-criados-sao-intermitentes-ou-parciais>>. Acesso 17 Out 2018.

SOUZA Neto, Cláudio Pereira de. SARMENTO, Daniel. **Direito constitucional teoria, história e métodos de trabalho**. Cláudio Pereira de Souza Neto, Daniel Sarmento — Belo Horizonte, 2012. 491 p.

STABILE, Eduardo. **A aplicação do princípio do mínimo existencial nas relações de trabalho**. Revista Direitos Humanos e Democracia. Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Direito da Unijuí Editora Unijuí. Jul./dez de 2015. 21 f. Disponível em: <<https://www.revistas.unijui.edu.br/index.php/direitoshumanosedemocracia>>. Acesso em: 22 Mai 2018.

Trabalhos para Discussão nº 389. **Departamento de Estudos e Pesquisas (DEPEP)**. Banco Central do Brasil. Brasília-DF. 2015. Disponível em: <<https://www.bcb.gov.br/pec/wps/port/TD389.pdf>>. Acesso em: 16 Out 2018. 48 p.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE SANTA CATARINA. **Apelação Cível** 03.005681-5, sob relatoria do Desembargador Volnei Carlin da Primeira Câmara de Direito Público, julgado em 26 de junho de 2004).

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE SÃO PAULO. **Embargos de Declaração** nº. 2082045-37.2017.8.26.0000 sob a relatoria do Desembargador Carlos Alberto de Salles da Terceira Câmara de Direito Privado, julgado em 20 de outubro de 2017 e publicado em 20 de outubro de 2017.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO RIO GRANDE DO SUL. **Agravo de Instrumento** nº 70075939470, sob a relatoria do Desembargador Luiz Felipe Brasil Santos da Oitava Câmara Cível, julgado em 12 de abril de 2018, publicado em 16 de abril de 2018.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Recurso de Revista** n. 193700-76.2009.5.04.0522, sob relatoria do Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 16 de dezembro de 2011.

VALE, Cia. **Programa Estação Saúde: Ação de educação e prevenção no trem de passageiros da Estrada de Ferro Carajás**. Disponível em: <<http://www.fundacao-vale.org/Paginas/Sau-Estacao-Saude.aspx>>. Acesso em: 15 ago. 2018.

VETTORAZZO, Lucas. **Cada vez mais velha, população brasileira chega a 208 milhões: Projeção do IBGE aponta que país terá mais idosos que jovens em 2060**. 2018. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2018/07/com-populacao-cada-vez-mais-velha-brasil-atinge-208-milhoes-de-pessoas.shtml>>. Acesso em: 04 ago. 2018.