

O DANO EXISTENCIAL NO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE CONTEMPORÂNEO

KUZMA, Sonia Martha Kessler¹
AGUERA, Pedro Henrique Sanches²

RESUMO:

Este artigo é uma reflexão sobre se o contrato de trabalho intermitente causa dano existencial ao trabalhador. Entende-se que o tema possui relevância acadêmica, jurídica e social. Acadêmica, porque apesar de já existirem decisões de tribunais acerca do dano existencial, ainda há escassos estudos que o relacionem ao trabalho intermitente. A relevância jurídica se dá pela contemporaneidade das matérias que foram positivadas na legislação trabalhista, através da reforma ocorrida no ano de 2017. Seu melhor conhecimento auxiliará os operadores do Direito na justa aplicação da lei, resultando em benefícios para a sociedade. Sem a pretensão de esgotar o assunto, será utilizada pesquisa bibliográfica, trazendo a doutrina atualizada sobre o tema, em que se incluem artigos de sítios da internet, especializados em temas jurídicos. Além disso, serão analisadas algumas decisões da jurisprudência, coletadas dos sítios dos Tribunais Regionais do Trabalho do Estado do Paraná e do Tribunal Superior do Trabalho. O dano existencial emana de três substratos: a dignidade da pessoa humana, os direitos de personalidade e o trabalho digno. A jurisprudência já reconheceu o dano existencial como sendo presumível quando decorrente da excessiva prestação de horas extras, mas o tema é controverso. Quanto ao contrato de trabalho intermitente, quem é favorável defende que ele aumenta o leque de alternativas para o empregado; quem é contrário, aponta que ele fragiliza as relações trabalhistas e fere a dignidade do trabalhador. Diante disso, a questão central é se tal precarização gera dano existencial.

PALAVRAS-CHAVE: dignidade da pessoa humana, dano existencial, contrato de trabalho intermitente.

EXISTENTIAL DAMAGE IN CONTEMPORARY INTERMITTENT EMPLOYMENT CONTRACT

ABSTRACT:

This essay is a reflection on whether the intermittent employment contract causes existential damage to the worker. It is understood that the theme has academic, legal and social relevance. Academic due to, although there are already court decisions about existential damage, there are still few studies that relate it to intermittent employment. The legal relevance therefore to the contemporaneity of the matters, which were positive in the labor legislation through the reform that occurred in 2017. Its best knowledge will assist law enforcement operators in fair application of the law, resulting in benefits for society. Without the intention of exhausting the subject, bibliographic research will be used, bringing the updated doctrine on the subject, which includes articles from websites, specialized in legal topics. In addition, some decisions of the jurisprudence, collected from the sites of the Regional Labor Courts of the State of Paraná and the Superior Labor Court, will be analyzed. The existential damage emanates from three substrates: the dignity of the human person, personality rights and decent work. Jurisprudence has already recognized existential damage as presumed when it comes to excessive overtime, but the issue is controversial. As for the intermittent employment contract, those who are favorable argue that it increases the range of alternatives for the employee; who is contrary points out that it weakens labor relations and hurts the dignity of the worker. Therefore, the central question is whether such precariousness generates existential damage.

KEYWORDS: dignity of the human person, existential damage, intermittent employment contract.

1 INTRODUÇÃO

O assunto do presente artigo é o contrato de trabalho intermitente. O tema, por sua vez, aborda o dano existencial como decorrência do trabalho intermitente.

Existe uma gritante contradição na Reforma Trabalhista realizada no ano de 2017, promulgada pela Lei nº 13.467/17, porque ao mesmo tempo em que reconheceu o dano existencial, no artigo 223-B do Decreto-Lei 5.452 de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho – CLT), também alterou a redação do artigo 443, inserindo a figura do contrato de trabalho intermitente. Tal modalidade é usada quando se presta serviços com subordinação, mas de forma não contínua, com alternância entre períodos de prestação de serviços e outros de inatividade.

Em decorrência disso, em vez de um empregado, tem-se agora a figura do prestador de serviços horista. O indesejável seria que este prestador de serviço assumisse postos de trabalho que antes eram ocupados pelos empregados contratados por tempo indeterminado por se tratar de uma alternativa mais vantajosa para o empresário, pois diminuiria os custos com a folha de pagamento. Além disso, a legislação não proíbe que isso ocorra.

É inegável que a nova modalidade de contratação, visando suprir uma vaga que antes era ocupada por empregados por prazo indeterminado, não só gera precarização do trabalho, como também abre precedente para novas contratações nesta modalidade.

Aliás, convém lembrar que o ser humano, para sua completude, transita entre o trabalho, a família, as relações sociais e os projetos de vida. Caso ocorra danos aos projetos de vida ou à vida de relações sociais, decorrentes de relações de trabalho, pode haver reparação por dano existencial. O dano existencial é um dano externo, que se relaciona ao projeto de vida e à vida de relações da pessoa. Nesse sentido, ele tem a ver com um não mais poder fazer o que se fazia antes, um ter que fazer diferente, ou precisar de auxílio para poder fazer algo, por exemplo.

Desse modo, ficar à disposição do empregador, esperando a convocação para o trabalho, pode gerar danos aos seus projetos de vida, uma vez que ficam dificultadas a organização do tempo, a programação financeira, educacional, enfim, o certo é a incerteza. Como a inovação legislativa é recente, ainda existem lacunas nesta modalidade de contrato. Por exemplo, ao ser convocado para prestar serviço, a lei é omissa a respeito dos intervalos intrajornadas. Ou seja, em princípio é permitido que o serviço seja prestado, por exemplo, na parte da manhã e da noite, deixando um lapso de tempo durante o dia, em que o empregado permanece na inatividade, aguardando para prestar outro turno, mas sem auxílio financeiro.

Outra preocupação existente é de que o registro do contrato de trabalho intermitente na carteira de trabalho limite possibilidades futuras de contratação na modalidade prazo indeterminado,

pois o empregador ficará inseguro quanto à possibilidade de o empregado faltar ao serviço, ao ser convocado para o serviço intermitente.

Sem a pretensão de esgotar o assunto, este estudo pretende investigar se o contrato de trabalho intermitente causa dano existencial ao empregado, uma vez que os impactos decorrentes da adoção desta modalidade de contrato são altos, tanto para a vida pessoal quanto profissional do trabalhador. Para tanto, o trabalho está estruturado como segue.

Inicialmente, será apresentada a evolução histórica da dignidade da pessoa humana até a sua inserção na Constituição Federal de 1988, como princípio fundamental, além de serem abordados, de modo sucinto, os direitos de personalidade. Na sequência, será discorrido sobre o dano existencial, demonstrando sua evolução histórica no Brasil e o entendimento doutrinário. Logo após, será trazido o entendimento doutrinário a respeito do contrato para prestação de trabalho intermitente, tanto favorável quanto desfavorável, o que será acompanhado por decisões recentes dos tribunais acerca do dano existencial. Por fim, serão delineadas as considerações finais.

Para dar fundamentação ao presente estudo serão utilizadas, além da pesquisa bibliográfica, composta pela doutrina e pelos artigos de sítios da internet especializados em termos jurídicos, também a pesquisa jurisprudencial, coletada diretamente dos sítios dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho, disponibilizados *online*.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

O conceito de dignidade da pessoa humana ainda não é único, mas foi sendo construído no decorrer da história e tamanha a sua importância que foi elevado a princípio fundamental no ordenamento jurídico brasileiro, através da Magna Carta de 1988.

O sentido atribuído ao princípio da dignidade da pessoa humana que está imbuído em nosso direito pátrio e tem servido para suprir lacunas deixadas pela lei é o desenvolvido por Kant, segundo o qual não se pode atribuir um preço à dignidade da pessoa humana, pois ela não está à venda. Como tem dignidade, o homem se eleva ao nível de seus semelhantes, não sendo inferior nem superior, mas um igual e merecedor de respeito. Ainda, o homem digno cultiva tal respeito em relação a si e ao seu semelhante (KANT, 2013). Ademais, o homem deve ser reconhecido como um fim em si mesmo e não como meio para que sejam atingidos objetivos. Portanto, tal princípio

estaria associado à liberdade e à autonomia do indivíduo, ou seja, à sua capacidade de autodeterminação (TAVARES, 2013).

As atrocidades da 2ª Guerra Mundial causaram uma mudança de paradigmas e impulsionaram a incorporação do princípio da dignidade da pessoa humana aos diplomas legais subsequentes, a começar pela Carta das Nações Unidas, de 1945. Nesse sentido, a dignidade da pessoa humana passou a ser um fundamento jurídico dos Estados Democráticos (MOLINA, 2015). Para Lopez (2014), o referido princípio tem um conceito indeterminado, mas sua aplicação é obrigatória porque é uma norma jurídica. Já Cavalieri (2014, p. 107) entende que “qualquer agressão à dignidade pessoal lesiona a honra, constitui dano moral e é por isso indenizável”. Seguindo a linha kantiana, o artigo 1º da Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, preconiza que todos nascem livres em dignidade e direitos.

No Brasil, a dignidade da pessoa humana que dá alicerce aos direitos fundamentais é um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito trazido pelo art. 1º, inciso II, da Constituição Federal (BRASIL, 1988).

Em 2014 foi editada a Emenda Constitucional n.º 81, com fulcro na dignidade da pessoa humana, alterando o artigo 243 da CF no sentido de combater o trabalho escravo. Teve como objetivo punir, através da expropriação do imóvel, os proprietários que explorarem tal modalidade de trabalho.

2.1.1 Os Direitos de Personalidade

Os direitos que estão previstos no ordenamento jurídico e que irão tutelar a vida, a honra, a higidez física e a vida privada, dentre outros, quando analisados sob o enfoque das relações privadas, são denominados “direitos de personalidade”. Tais direitos são intransmissíveis, irrenunciáveis e asseguram a proteção do indivíduo não frente ao Estado, mas perante terceiros, que não podem utilizá-los sem autorização do seu titular (BITTAR, 2000).

Em Soares (2017), os direitos de personalidade também merecem proteção jurídica no âmbito do direito do trabalho. Caso tais direitos sejam violados, a consequência poderá ser desde a censura até indenizações que reparem o dano causado.

2.2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DANO EXISTENCIAL

O dano existencial surgiu na Itália no ano de 2000, com a decisão nº 7.713, em que um pai se omitiu em relação a prover o sustento do seu filho na época certa e foi condenado a indenizá-lo (SOARES, 2012). Como inicialmente não havia distinção entre as categorias de danos, apenas em 2001 ocorreu a diferenciação, e o dano moral (interno, subjetivo) foi declarado pelo Tribunal de Palermo como o sentir, e o dano existencial como algo externo, em que não se pode mais fazer aquilo que se fazia. Para a configuração do último, bastam estar comprometidas tanto as atividades de realização (LOPEZ, 2014) ou da qualidade de vida (SOARES, 2012).

No Brasil, a primeira decisão judicial reconhecendo indenização por dano existencial foi no ano de 2011, na esfera cível. Até então, o seu conceito estava relacionado a elementos trazidos pela doutrina.

De acordo com o art. 186 do Código Civil (CC), comete ato ilícito aquele que, agindo ou se omitindo, de forma voluntária, com negligência ou imprudência, venha a causar qualquer dano a alguém, seja patrimonial ou extrapatrimonial. Além disso, poderá ocorrer dano que resulte do abuso de um direito, nos termos do art. 187 do CC (BRASIL, 2002).

No ano de 2017, a Lei nº 13.467 alterou dispositivos do Decreto-Lei nº 5452 de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho - CLT), incluindo, dentre outros, o art. 223-B, cuja disposição é de que “causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação”. Ou seja, foi uma importante inovação legislativa que positivou pela primeira vez o dano existencial no ordenamento jurídico brasileiro.

Desse modo, a inserção do dano existencial na norma trabalhista constitui um importante avanço. Porém, convém ressaltar que ele, apesar de ter caráter extrapatrimonial, não se confunde com o dano moral, pois é externo, relacionando-se à lesão que ocorreu ao projeto de vida ou à vida de relações do indivíduo. Além de que, poderá ser cumulado com os demais danos para fins de reparação.

No entendimento de Soares (2017), o dano existencial deriva de três substratos, quais sejam: a dignidade da pessoa humana, o direito de personalidade e o trabalho digno.

A dignidade da pessoa humana e o direito de personalidade já foram abordados inicialmente. O terceiro substrato é o trabalho digno, cujo conceito é apresentado como:

O conjunto de aspirações universais do mundo do trabalho: oportunidades para realizar um trabalho produtivo com uma remuneração equitativa; segurança no local de trabalho e proteção social para as famílias; desenvolvimento pessoal e integração social; liberdade

para expressar as suas preocupações; organização e participação nas decisões que afetam as suas vidas; igualdade de oportunidades e de tratamento para todas as mulheres e homens (OIT, 2019).

Evidencia-se a partir de tal conceito a preocupação por parte da Organização Internacional do Trabalho (OIT) com o trabalho digno, pois este favorece o desenvolvimento do ser, enquanto humano, além de proporcionar a integração social. Aliás, como as pessoas são dotadas de dignidade, o trabalho deve contribuir para sua preservação. Uma das formas se dá mediante o desenvolvimento das capacidades humanas em que o trabalhador convive de modo saudável com outras pessoas em seu ambiente de trabalho e atinge sua realização pessoal. Por isso, de modo algum poderá o trabalho servir à exploração dos indivíduos nem torná-los subservientes, como ocorre com a escravidão, por exemplo, pois estaria de imediato ferindo a dignidade. Para que haja um equilíbrio nas relações, entre o trabalho e o trabalhador, é imprescindível que existam leis para regulamentar a jornada, o descanso semanal remunerado e as férias, além de limitar as atividades das categorias mais vulneráveis, como a proibição do trabalho infantil, por exemplo (SOARES, 2017).

No que concerne às relações de trabalho, o entendimento é no sentido de que, ao ter a convivência com a família mitigada, sem tempo para os estudos ou lazer, o ser humano torna-se mais vulnerável e propenso à aquisição de doenças ocupacionais do trabalhador (MOLINA, 2015).

Quanto à prova material do prejuízo, Molina (2015, p.126) entende como desnecessária, pois “[...] quando o empregador retira do trabalhador, pela imposição de jornada excessiva (limites horizontais e verticais), o direito de escolha de como exercitar sua liberdade pessoal enquanto ser humano, configurar-se-ão os danos existenciais”. No entanto, o prejuízo sofrido nas relações pessoais, familiares ou sociais não são requisitos para a configuração do dano, mas servem para agravar a indenização. Para a caracterização do dano, basta que seja violada a liberdade para autodeterminar-se.

Desse modo, conclui-se que ao retirar do trabalhador a liberdade e a sua autodeterminação já se configurou o dano existencial, sendo este, então, presumível. Mas tal entendimento não está pacificado, haja vista que boa parte da doutrina entende ser necessária a comprovação do prejuízo para que haja indenização, dentre eles Wunsch, Tittoni e Galia (2015) e Lopez (2014). Para tais autores, o dano existencial não pode ser concedido *in re ipsa* (presumível), mas deve ser comprovado, pois a indenização mede-se pela extensão do dano.

Ademais, Soares (2017) entende que, para que se busque a reparação pelo dano existencial, não basta uma alteração simples do cotidiano, mas que seja juridicamente relevante. Deve-se evitar,

então, imputar a terceiros qualquer dissabor, insucesso ou mero aborrecimento que se venha a ter, pautando-se pelo bom senso e buscar relevância jurídica.

Conforme entendimento de Parmegiane e Santos (2018), o dano existencial vai além das relações de trabalho e atinge a esfera existencial do trabalhador em âmbito profissional, social ou pessoal. Em razão disso, sua qualidade de vida é atingida se for privado dos direitos fundamentais, dentre eles o direito ao lazer e à saúde. Vislumbra-se, a partir disso, a violação do projeto de vida e/ou da vida de relações.

Outro requisito para configuração do dano existencial é que possa haver um dano à vida de relações do indivíduo. De acordo com Almeida Neto (2005), elas seriam as atividades rotineiras e recreativas, desenvolvidas pelo ser indivíduo em contato com outras pessoas, que proporcionam seu bem-estar físico e psíquico, contribuindo não apenas para o melhor desempenho das tarefas laborais tal como para o crescimento profissional. Então, para que se configure o dano à vida de relação, a pessoa deve ter sofrido uma ofensa, seja ela física ou psíquica, que a impeça de usufruir os prazeres decorrentes das atividades recreativas em geral, interferindo em seu estado de ânimo e nos relacionamentos interpessoais (ALMEIDA NETO, 2005).

No que concerne à frustração ao projeto de vida do ser humano, esta ocorre quando o indivíduo tem sua felicidade e bem-estar diminuídos se comparado à situação anterior ao dano. Existe uma desvantagem, mas ela não precisa ser apenas de caráter econômico, como por exemplo, o de um jovem que é contaminado pelo vírus da hepatite B ao realizar um exame de sangue no laboratório; um idoso que faz caminhadas diárias pelo parque e é atropelado, ficando tetraplégico; pessoas submetidas ao trabalho escravo. Em todas essas situações ocorre ofensa à dignidade da pessoa humana, além de um não mais poder fazer aquilo que se fazia antes (ALMEIDA NETO, 2005).

De acordo com Lopez (2014), para que o dano existencial se configure deve haver prejuízo também para a autodeterminação do indivíduo. Para exemplificar, Molina (2015) traz o exemplo de um empregado que, devido à carga excessiva de trabalho que lhe foi atribuída, reprova em um curso superior pelo excesso de faltas ou, ainda, nem venha a realizar a matrícula naquela graduação que muito almejava.

2.3 O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Muito se tem discutido, recentemente, acerca das alterações trazidas nas relações de emprego pelas mudanças legislativas contemporâneas. Uma delas foi quanto à duração, na qual foi

inserido o contrato para prestação de trabalho intermitente, que não pode ser confundido com o eventual. Neste, o evento é de curta duração, como no caso de um *chapa* que descarrega o caminhão de uma empresa. Já no trabalho intermitente, de acordo com Nascimento (2013, p. 1.073), o retorno é “[...] constante, interruptivo, não seguidamente, como acontece com o empregado, e sim em intervalos significativos”. Um exemplo seria o garçom, que só trabalha em finais de semana.

Na Europa é comum a prática deste trabalho, sendo conhecido como *lavoro* ou *chiamata* na Itália, e *zero hour contract* na Inglaterra (MARTINEZ, 2018). Em Portugal, o prazo não pode ser inferior a seis meses, dos quais deve haver quatro meses de trabalho consecutivo. Na Espanha, o contrato intermitente denomina-se *trabajo fijo discontinuo*, sendo utilizado em determinadas épocas do ano, e os empregados mais antigos têm preferência para convocação. Logo, com exceção da modalidade *zero hour*, os demais contratos trazem maiores benefícios para o trabalhador do que a modalidade encontrada no Direito brasileiro, inclusive porque na Europa são fortes as negociações coletivas com os entes sindicais (REIS e MEIRELES, 2019). Contudo, a análise do Direito Comparado não será objeto do presente estudo, ficando o recorte apenas para a normatização na legislação trabalhista brasileira.

No Brasil, o impacto maior dessa modalidade de contratação foi sentido posteriormente à Lei nº 13.467, de 2017, que alterou a redação do artigo 443 da CLT, e agora prevê que “o contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente” (BRASIL, 1943). Após a alteração legislativa, foi editada a Medida Provisória (MP) nº. 808 de 2017, regulamentando alguns aspectos do contrato, que até então permaneciam obscuros. No entanto, como a MP 808 não foi convertida em lei, teve sua vigência encerrada, sendo a partir de então válido o texto original da Lei nº 14.467, de 2017. Desse modo, muitos pontos da norma apresentam contradições e violações principiológicas, como será abordado no decorrer deste trabalho.

No que concerne ao contrato intermitente, seu conceito é trazido pela norma legal, que assim dispõe em seu art. 443, § 3º (BRASIL, 1943):

Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria (BRASIL, 1943).

Em princípio, todas as categorias profissionais são passíveis de contratação para o trabalho intermitente, exceto aquelas que já possuam legislação específica, como por exemplo, a dos aeronautas. Quanto ao período de inatividade, é um dos pontos mais criticados pela doutrina, pois

ele pode durar horas ou até meses e não ser remunerado. Isso resulta, para o empregador, oferta de mão de obra a granel, a qualquer tempo e à sua escolha.

No que tange às contratações, as estatísticas demonstram que elas têm ocorrido timidamente. Para o ano de 2019, o número de admissões por contrato intermitente, no Brasil, foi de 155.422, o que representa 0,95%, ou seja, menos de 1% do total de vagas preenchidas naquele ano, que foi de 16.197.094 contratações pela CLT. Daqueles que foram admitidos sob o contrato intermitente, 43.288 empregados celebraram mais de um contrato nesta modalidade, 69.706 foram desligados e 85.716 contratos foram mantidos. Como para o ano de 2019 foi registrado um saldo positivo na geração total de empregos celetistas de 644.079 vagas, conclui-se que, os contratos de trabalho na modalidade intermitente representaram 13% do total (CAGED, 2019). Apesar de não significar que tal empregado esteja trabalhando nem auferindo renda, foram mantidos nas estatísticas do saldo positivo de empregos para o ano de 2019.

Quanto aos trabalhadores que já prestavam serviço na informalidade, assim continuam fazendo. É evidente que, estando à margem da proteção trabalhista, torna-se menos interessante para a empresa, sob o ponto de vista econômico, aumentar seus custos com as verbas trabalhistas se puder usufruir a mão de obra disponível do modo como sempre fez, ou seja, mantendo na informalidade (MARTINEZ, 2018).

Ademais, quanto à forma, o contrato para prestação de trabalho intermitente deve ser escrito, possuir registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), e conter o valor da hora de trabalho. Aqui cabe uma observação, pois o valor da hora do trabalho não pode ser abaixo do valor hora pago a quem recebe um salário mínimo, ou, então, daquele que é pago aos demais empregados que exerçam a mesma função na empresa para a qual se irá prestar o serviço (BRASIL, 1943).

Acrescenta-se, além disso, que o prestador de serviço poderá ser convocado com pelo menos 03 dias de antecedência por qualquer meio de comunicação, tendo um prazo de 24 horas para responder à convocação. Caso não responda, presume-se que tenha recusado a oferta de trabalho e, em tese, não tem prejuízo pela recusa. Caso responda mas não compareça sem apresentar justo motivo, deverá pagar multa que corresponde a 50% da remuneração que seria devida. O pagamento ou a compensação, por sua vez, deverá ocorrer no prazo de até 30 dias após a ausência. A sanção pecuniária é válida tanto para o empregado que não comparecer, quanto para o empregador que desistir da convocação. Na opinião de Columbu (2017), o mesmo valor para a multa pelo descumprimento, tanto ao empregador quanto ao prestador de serviço, já indica ilegitimidade e um tratamento desproporcional entre as partes envolvidas. É inegável que, além de violar o princípio da proteção, tal previsão caracteriza o compartilhamento do risco da atividade do empreendimento com o empregado.

2.4 ENTENDIMENTOS ACERCA DA JORNADA DE TRABALHO INTERMITENTE

Pode-se afirmar que em razão da contemporaneidade do contrato de trabalho intermitente, pouco se sabe sobre os efeitos da sua utilização a longo prazo pelas empresas, em larga escala, ou sobre o impacto que poderá causar na vida das pessoas. Buscando melhor entendimento a respeito, na sequência, serão apresentados posicionamentos favoráveis e desfavoráveis acerca dessa modalidade de contrato de trabalho, tanto na doutrina quanto na jurisprudência.

2.4.1 Entendimentos Favoráveis

O TST já se manifestou favoravelmente e reconheceu a legalidade do trabalho intermitente, não concordando com a alegação de que tal contrato precariza as relações de emprego. Em recente demanda, uma funcionária ajuizou ação trabalhista contra a empresa Magazine Luiza. Chegando o processo nº. TST-RR-10454-06.2018.5.03.0097 à 4ª. Turma TST, cujo relator foi o Ministro Yves Gandra da Silva Martins Filho, houve modificação da decisão do TRT de Minas Gerais em 07 de agosto de 2019. Tal decisão do TRT era no sentido de não reconhecer o trabalho intermitente, transformando em contrato com prazo indeterminado. Justificou o TRT que o contrato intermitente só deveria ocorrer em caráter excepcional e não poderia ter como objetivo preencher postos de trabalho dentro da empresa. Mas o TST decidiu com base no seguinte entendimento:

[...] a introdução de regramento para o trabalho intermitente em nosso ordenamento jurídico deveu-se à necessidade de se conferir direitos básicos a uma infinidade de trabalhadores que se encontravam na informalidade (quase 50% da força de trabalho do país), vivendo de “bicos”, sem carteira assinada e sem garantia de direitos trabalhistas fundamentais [...] Não gera precarização, mas segurança jurídica a trabalhadores e empregadores, com regras claras, que estimulam a criação de novos postos de trabalho (BRASIL, 2019).

Como pode ser observado, a decisão do TST reformou o julgado do TRT da 3ª Região (Minas Gerais) que anulava o contrato de trabalho intermitente, ficando assim, restabelecida a sentença do juiz de primeiro grau. Diante disso, foi considerado válido o contrato de trabalho intermitente porque é previsto em lei.

Igualmente, comunga do mesmo entendimento a Procuradoria-Geral da República (PGR) que, em 27 de junho de 2018 manifestou-se pelo não conhecimento da ADI 5826 e pela improcedência do pedido. Alegou que o simples fato de criar uma modalidade nova de contrato de trabalho não precariza as relações trabalhistas nem diminui a proteção social. Isso porque a

sensação de insegurança gerada pela prestação de serviço intermitente é compensada pelas oportunidades que se descortinam ao empregado para vivenciar novas experiências no mercado de trabalho, tendo mais tempo livre à sua disposição para usufruir como bem entender até o momento em que seja convocado para prestar serviço.

Outro argumento da PGR a favor do contrato intermitente é de que ele é um meio-termo, ficando entre a informalidade e a prestação de trabalho por prazo indeterminado. Inclusive, defende que não é o caso de retrocesso, mas de uma inovação legislativa que pode ser positiva tanto para o empregado quanto para o empregador. Além do mais, como a remuneração tem como patamar menor o valor da hora calculado com base no salário mínimo, além dos benefícios sociais proporcionais, entende que não haja ofensa à garantia prevista no art. 7º, IV e VII da CF, podendo ser adotada a jornada de serviço intermitente, desde que obedecida a proporcionalidade do salário pelo menos em relação ao mínimo para a jornada regular (BRASIL, 2018).

Com base no exposto, em linhas gerais, a jurisprudência se manifestou no sentido de que o contrato para prestação de trabalho intermitente está previsto em lei e, desde que atenda aos requisitos estabelecidos, não existe óbice para que seja utilizado pelas empresas. Quanto aos abusos dele decorrentes, estes devem ser analisados no caso concreto.

2.4.2 Entendimentos Desfavoráveis

As mudanças realizadas na legislação trabalhista brasileira geraram descontentamento por parte da sociedade organizada, o que culminou na proposta de algumas Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs), contra dispositivos da lei aprovada. Dentre elas, a de número 5.826, que versa sobre o trabalho intermitente, protocolada junto ao STF em 23 de novembro de 2017 e que foi ajuizada pela Federação Nacional dos Empregados em Postos de Serviços de Combustíveis e Derivados de Petróleo - FENEPOSPETRO. Seu objetivo é declarar como inconstitucional, dentre outros, o artigo 443, *caput* e § 3º, em face da Lei 13.467/2017, que alterou o art. 443, *caput* e § 3º e art. 452-A, da CLT. Do mesmo modo, visava declarar inconstitucional a Medida Provisória nº. 808, de 14 de novembro de 2017, que alterou por ofender alguns artigos da CF (BRASIL, 2017). Um dos artigos ofendidos seria o 1º, *caput*, e incisos III, IV da CF, que trazem como fundamentos da República Federativa do Brasil a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (BRASIL, 1988).

Os direitos e as garantias fundamentais igualmente foram apontados como violados pela Reforma Trabalhista, dentre eles, o artigo 5º, *caput*, que trata da igualdade formal, da

inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade. Acrescenta-se além disso, o inciso III do mesmo dispositivo legal, que veda expressamente a tortura e o tratamento desumano e degradante, e o inciso XXIII, que dispõe sobre a função social da propriedade (BRASIL, 1988).

Outrossim, os seguintes direitos sociais foram atingidos pela mudança legislativa: o Art. 6º da CF, *caput*, que assegura o direito à educação, saúde, alimentação, trabalho, moradia, transporte, lazer, segurança, previdência social, proteção à maternidade e à infância e a assistência aos desamparados. Quanto ao art. 7º da CF, foram violados o *caput*, o inciso IV, que faz do salário mínimo uma segurança ao trabalhador, devendo atender às suas necessidades vitais básicas. Já os incisos VII e VIII estabelecem, respectivamente que o salário nunca pode ser inferior ao mínimo, mesmo que a remuneração seja variável, e que o 13º salário deve ter como base a remuneração integral ou aposentadoria. Por fim, os incisos XVI e XVII da CF dispõem, respectivamente, sobre a remuneração do serviço extraordinário em, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração normal, e que as férias anuais remuneradas devem ser usufruídas com pelo menos um terço a mais do que o salário normal percebido pelo trabalhador (BRASIL, 1988).

No entanto, apesar de listar todos os dispositivos constitucionais que foram violados pela alteração legislativa, a ADI 5.826 não traz detalhes do que foi violado, apenas confronta os dispositivos alterados com aqueles previstos na Constituição Federal.

Em 26 de abril de 2018 foi determinado que outra ADI, a de nº 5.829, proposta pela Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas – FENATTEL, fosse apensada aos autos da ADI nº 5.826, por possuírem o mesmo objeto de impugnação.

Percebe-se que a justificativa para a propositura das ADIs 5.829 e 5.826 é a mesma, no sentido de que:

[...] muito embora o contrato intermitente tenha sido introduzido em nosso ordenamento jurídico pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17); sob o pretexto de ‘ampliar’ a contratação de trabalhadores em um período de crise que assola o país; na realidade propicia a precarização da relação de emprego, servindo inclusive de escusa para o pagamento de salários inferiores ao mínimo constitucionalmente assegurado e que não atendem às necessidades básicas do trabalhador e de sua família, especialmente para moradia, alimentação, educação, saúde e lazer. (BRASIL, 2017, p. 9).

Ou seja, afirma-se que tal modalidade de contrato, mais benéfica para o empregador do que para o trabalhador, foi inserida na legislação trabalhista brasileira em um momento de crise econômica para facilitar sua aceitação pela sociedade, sob o manto do possível aumento das vagas de emprego.

Em que pese tais ADIs estejam no calendário para julgamento no ano de 2020, isso ainda não ocorreu. No entanto, já perderam parte do objeto, haja vista que os artigos 452-A até 452-H e 911-A, que foram acrescentados pela MP 808 de 2017, tiveram sua vigência encerrada.

Além das ADIs supracitadas e outras cuja análise não será objeto deste trabalho, também a doutrina tece críticas ao contrato de trabalho intermitente. Conforme o entendimento de Franco Filho (2018), o contrato de trabalho, exceto o intermitente, traz as características de reciprocidade, trato sucessivo, pessoalidade, onerosidade e subordinação jurídica. Dentre essas características, o trato sucessivo relaciona-se com a habitualidade. Esse desempenho habitual, rotineiro das atividades, faz com que o empregado se sinta membro e acolhido pela empresa. Não menos importante é a remuneração habitual, que traz tranquilidade ao funcionário, pois ele sabe que poderá honrar com suas obrigações financeiras no final de cada mês. A insegurança causada por não saber se haverá salário pode levar a desgastes psicológicos e dificuldades tanto nos relacionamentos familiares quanto em âmbito profissional (FRANCO FILHO, 2018).

Decorrem do trabalho intermitente alguns pontos polêmicos, dentre os quais o período de inatividade, que não se considera tempo à disposição do empregador. Isso deixa o trabalhador sem qualquer proteção, tanto previdenciária quanto para fins de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS (FRANCO FILHO, 2018). Tal período à disposição do empregador, no entendimento de Lemos (2018), viola o Direito fundamental que limita a jornada diária do empregado e é tão grave quanto a carga diária excessiva de trabalho no contrato tradicional. Logo, acarreta dano existencial e deve ser indenizado.

O tempo gasto com o deslocamento até a empresa para prestar algumas poucas horas de trabalho no contrato intermitente é mais um encargo que a mudança na legislação trouxe para o trabalhador. Por vezes, o tempo para chegar até o trabalho poderá ser mais longo do que aquele despendido para executar a tarefa em si, restando caracterizada a grande perda de tempo útil pelo prestador de serviço (JAHN e GOLDSCHIMIDT, 2018).

Ao final de cada período trabalhado, o empregado deverá receber o correspondente às férias proporcionais. Entretanto, elas só poderão ser usufruídas após completar 01 (um) ano de contrato firmado; e já não haverá remuneração a ser percebida, pois esta já foi paga ao final de cada período trabalhado. Da mesma forma, não será possível ao trabalhador vender algum período de suas férias, como ocorreria em um contrato de trabalho convencional (FRANCO FILHO, 2018).

As contribuições previdenciárias do trabalhador intermitente serão recolhidas pela empresa, ao final de cada mês em que este prestar o serviço, tendo sido regulamentadas pela Instrução Normativa (IN) 1.817/19, dando um tratamento semelhante ao dos trabalhadores avulsos. Portanto, trata-se de segurado obrigatório da Previdência Social, mas, para que o tempo de trabalho seja

contado no cálculo da aposentadoria, o empregado deverá pagar a contribuição previdenciária equivalente à renda de um salário mínimo (BRASIL, 2019). Deste modo, nos meses em que o trabalhador possuir renda inferior ao salário mínimo, deverá ocorrer a complementação, sob pena de que sua contribuição parcial não seja considerada para fins de carência e tempo de aposentadoria.

Com base no exposto, pode-se concluir que as ADIs, ao contestar as alterações legislativas comentadas, encontraram violação à dignidade da pessoa humana, aos direitos fundamentais e aos direitos sociais do trabalhador. O entendimento da doutrina converge no mesmo sentido, trazendo as alterações realizadas pela Lei nº 13.467/2017 como violadoras dos direitos fundamentais, da dignidade da pessoa humana e do princípio da vedação ao retrocesso, podendo até mesmo ocasionar dano existencial.

2.5 O DANO EXISTENCIAL NA JURISPRUDÊNCIA

A jurisprudência tem concedido indenização por dano existencial antes mesmo deste constar na legislação trabalhista. Por exemplo, no julgado abaixo, da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 9ª Região (Paraná), publicado em fevereiro de 2017 e que teve como Relator Cássio Colombo Filho. Nesse sentido, decidiu-se que:

O dano existencial é uma espécie de dano moral, que se caracteriza quando o empregador impõe um volume excessivo de trabalho ao empregado, frustrando seus projetos de vida e prejudicando seu convívio social e familiar, em violação ao direito social do empregado ao lazer (art. 6º, caput, CF). Comprovado que a reclamada impunha ao reclamante jornadas excessivas de labor, devida a indenização (PARANÁ, 2017).

Tal decisão demonstra o reconhecimento do dano existencial por meio da comprovação das jornadas excessivas de trabalho e que levaram a condenar a empresa Reclamada a indenizar o Reclamante. Da mesma maneira, percebe-se pelo julgado que há entendimento dos tribunais de que o dano existencial é uma espécie de dano moral. Mas isso parece não atrapalhar na prática, pois o importante é que haja o reconhecimento do dano, quando ele existir, para que seja reparado.

No entanto, em julgado pela 4ª. Turma do TRT da 9ª. Região, tendo como Relator Célio Horst Waldruff, publicado no DEJT em 03/12/2019, não houve configuração de dano existencial pela prática de horas extras, pois:

[...]No caso, o labor extraordinário verificado não representa prejuízo efetivo ao projeto de vida do trabalhador. O fato, por si só, não tem o condão de comprovar violação à honra, à moral, à intimidade ou à vida privada do empregado. Aliás, a prática de horas extras

habituais comporta correção, por meio de reparação material, como condenação ao pagamento de horas extras, como no caso. Não houve demonstração de que o labor realizado na ré contribuiu para frustrar ou causar prejuízos na sua vida social, notadamente, em seus projetos de vida. Ao contrário do dano moral, o dano existencial não é aferível *in re ipsa*, pois pressupõe a ocorrência de um evento prejudicial concreto, que sequer foi descrito na inicial (PARANÁ, 2019).

Portanto, tal decisão foi no sentido de que, mesmo ocorrendo horas extras, para que seja reconhecido e indenizado o dano, este deve ser comprovado.

No mesmo sentido foi o entendimento no julgamento do Recurso de Revista ARR-20395-77.2014.5.04.0004, interposto junto ao Tribunal Superior do Trabalho (TST), julgado pela 6ª Turma do TST e publicado em 18/12/2016. A decisão da 6ª Turma do TST, no ano de 2016, decidiu que o dano existencial não é dano *in re ipsa*, ou seja, não se presume e deve ser comprovado para que sofra reparação (BRASIL, 2016).

De modo diverso foi a decisão para o julgado abaixo, RR-2181-16.2012.5.18.0005, proferida pela 2ª Turma do TST e publicado no DEJT em 16/05/2019, cuja relatora foi a Ministra Maria Helena Mallmann. Neste caso, o autor alegou que permanecia a semana inteira em regime de prontidão, o que prejudicou seu convívio familiar. Acatando o pedido do Reclamante, a decisão da 2ª Turma do TST foi no sentido de conceder a indenização, com fulcro no seguinte fundamento:

A imposição ao empregado de jornada excessiva ocasiona dano existencial, pois compromete o convívio familiar e social, violando, entre outros, o direito social ao lazer, previsto constitucionalmente (art. 6º, *caput*). Assim, comprovada a jornada exaustiva, decorrente da conduta ilícita praticada pela reclamada, que não observou as regras de limitação da jornada de trabalho, resta patente a existência de dano imaterial *in re ipsa*, presumível em razão do fato danoso (BRASIL, 2019).

Tal julgamento foi publicado no mês de março de 2019 e trouxe, mais uma vez, a interpretação de que o dano existencial é presumível e decorre do evento danoso; no caso em tela, a jornada exaustiva de trabalho. Considerou-se que a jornada excessiva prejudicou a convivência familiar e violou o direito ao lazer do reclamante.

Seguindo a mesma linha foi a decisão do Recurso de Revista a seguir, julgado pela 2ª Turma do TST, concedendo indenização por danos morais decorrentes da jornada de trabalho extenuante como presumíveis, sob o seguinte argumento:

O dano existencial é espécie do gênero dano imaterial cujo enfoque está em perquirir as lesões existenciais, ou seja, aquelas voltadas ao projeto de vida (autorrealização - metas pessoais, desejos, objetivos etc) e de relações interpessoais do indivíduo. Na seara juslaboral, o dano existencial, também conhecido como dano à existência do trabalhador, visa examinar se a conduta patronal se faz excessiva ou ilícita a ponto de imputar ao

trabalhador prejuízos de monta no que toca ao descanso e ao convívio social e familiar. Nesta esteira, esta Corte tem entendido que a imposição ao empregado de jornada excessiva ocasiona dano existencial, pois compromete o convívio familiar e social, violando, entre outros, o direito social ao lazer, previsto constitucionalmente (art. 6º, caput). [...] (RR-2133-66.2014.5.09.0028, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 13/03/2020).

No Recurso de Revista acima, que foi conhecido por ofensa ao artigo 5º, X da CF, a Reclamante solicitou indenização por dano existencial porque cumpria carga horária diária exaustiva. O recuso foi provido pelo TST, pois entendeu que foi violado o direito social ao lazer, além de terem sido comprometidos o convívio social e familiar.

Ante o exposto, percebe-se que o entendimento da jurisprudência não é unânime quanto ao dano existencial ser presumível, pois há decisões no sentido de que o prejuízo deva ser efetivamente comprovado. É o caso do Agravo de Instrumento em Recurso de Revista AIRR-20483-29.2016.5.04.0010, julgado pela 4ª. Turma do TST, em 25 de março de 2020, em que foi denegada a indenização pelo dano decorrente da prestação extenuante de horas extras, tendo em vista que, apesar do Reclamante alegar que chegou a laborar por 21 dias seguidos, sem que pudesse usufruir de folgas, não houve comprovação dos danos causados pela jornada excessiva (BRASIL, 2020).

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As inovações trazidas pela Reforma Trabalhista de 2017 estão em processo de assimilação pela sociedade, comunidade acadêmica e juristas, mas já estão surgindo arestas que carecem ser aparadas.

O princípio da Dignidade da Pessoa Humana, cujo conceito vem se aperfeiçoando ao longo da história, é o fundamento do Estado Democrático de Direito e tem força normativa. Como o homem deve ser considerado como um fim em si mesmo, está violada sua dignidade quando ele é usado como um meio para atingir objetivos de outrem, como por exemplo, no trabalho escravo.

A dignidade da pessoa humana, os Direitos de Personalidade e o trabalho digno dão fundamento para a configuração do dano existencial. Este dano foi normatizado pela primeira vez na legislação brasileira por meio da Reforma Trabalhista de 2017, que inseriu sua previsão na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Consiste em um dano ao projeto de vida e à vida de relações do empregado, mas seu conceito ainda está em formação. A doutrina o diferencia do dano moral, pois entende que, enquanto o primeiro é externo e consiste em não mais fazer o que se fazia antes, o segundo é interno, intrínseco ao indivíduo.

A flexibilização proporcionada pelas admissões através do contrato de trabalho intermitente, outra inovação legislativa trabalhista de 2017, buscou a criação de novos postos de trabalho e consequente aumento nas oportunidades de emprego, além de formalizar a contratação daqueles que estavam na informalidade. Através dela, é permitido que o trabalhador preste serviço para mais de um empregador ou, ainda, usufrua o tempo livre, enquanto aguarda o chamado. Em tese, há maior autonomia para fazer o que melhor lhe aprouver, como dar seguimento aos seus projetos de vida ou desfrutar da convivência familiar.

Na prática, esta modalidade de contrato de trabalho, da maneira como está positivado na legislação brasileira, criou uma relação jurídica de cunho precário, em que as características relacionadas ao vínculo de emprego são de incerteza. Para o empregador, que de modo geral já é a parte mais forte da relação de trabalho, só se apresentam vantagens, como pode ser ilustrado com a divisão do risco econômico da atividade com o empregado, pois as contratações são por demanda de trabalho. Dessa forma, terá o empregador à sua disposição mão de obra disponível, à sua escolha e a qualquer tempo. Outro exemplo é a falta de regulamentação a respeito do intervalo intrajornada que, se for muito longo ou não existir, poderá causar danos ao empregado, pois restará violado seu direito à desconexão do trabalho, sua dignidade e autodeterminação.

Quanto à possibilidade de contratação do intermitente para um posto de trabalho ocupado por empregados com contrato por prazo indeterminado, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) já se pronunciou favoravelmente. Em agosto de 2019 foi proferido um acórdão que reconheceu o contrato de trabalho como intermitente. A decisão foi peculiar porque tal modalidade de contrato foi utilizada pelo empregador para preencher um posto de trabalho dentro da empresa que era comumente ocupado por trabalhadores com contrato por prazo indeterminado, gerando precedentes para que tais substituições continuem ocorrendo.

Não obstante, um dos argumentos para a criação da nova modalidade de contrato de trabalho tenha sido aumentar o número de oportunidades para o trabalhador, tal qual não tem sido demonstrado. Para o ano de 2019, no Brasil, o percentual de admissões de intermitentes foi menor do que um por cento do total das contratações realizadas pelo vínculo celetista.

Outro aspecto negativo para o trabalho intermitente é a contribuição previdenciária. Caso receba, no mês, valor inferior ao salário mínimo, o trabalhador deverá realizar a complementação da respectiva contribuição. Não o fazendo, esta contribuição não será contada para fins de carência, tempo de aposentadoria ou período de graça. Ou seja, caso o empregado não possua renda mensal que lhe permita complementar a contribuição ao INSS, ficará desassistido do sistema previdenciário. Some-se a isso a falta de qualquer auxílio econômico para os períodos de inatividade, violando-se claramente a dignidade da pessoa humana.

A legislação brasileira e as convenções coletivas disciplinam o limite para a carga horária do trabalhador. Porém, parte da doutrina e da jurisprudência entende que o excesso de horas diárias cumpridas pelo empregado enseja indenização por dano existencial a ele. Inclusive, há decisões dos tribunais concedendo a indenização, pois ficou evidente que o empregado, ao realizar uma carga horária de 16 horas diárias, tem dano presumível ao seu projeto de vida e à sua vida de relações. Os tribunais já decidiram com base nesse entendimento, sem a comprovação do dano e sob o argumento de que a jornada exaustiva de longo período faz com que o empregado altere sua rotina diária e tenha prejuízos ao projeto de vida e à sua vida de relações.

À vista disso, ficar à disposição do empregador, aguardando convocação para o trabalho, pode gerar danos aos seus projetos de vida, uma vez que ficam dificultadas a organização do tempo, a programação financeira e educacional. Isso também se aplica ao intervalo intrajornada, haja vista que ainda não foi regulamentado e, quando o empregado permanece na inatividade, aguardando para prestar outro turno de serviço, não recebe auxílio financeiro algum.

Acerca da comprovação do dano, tanto a doutrina quanto a jurisprudência dividem-se em duas correntes: a primeira entende que o dano existencial deva ser comprovado para que sofra reparação e a segunda o vê como presumível, *in re ipsa*, ou seja, decorre do evento danoso. Tal evento danoso, nos julgados encontrados, está relacionado com a prestação de horas extras, configurando uma carga horária excessiva de trabalho imposta ao empregado, que violaria o seu direito à desconexão. A consequência direta de tal evento é a violação da dignidade do trabalhador, pois interfere na sua autodeterminação, nos seus direitos de personalidade, na qualidade de vida, na possibilidade de ter acesso ao lazer, à convivência familiar e no direito a exercer um trabalho digno. Na doutrina, há quem entenda que o contrato de trabalho intermitente, por violar a carga horária do trabalhador, gera o dano existencial *in re ipsa*. Curiosamente, a maior parte dos julgados analisados que concederam reparação pelo dano existencial, sem a necessidade de comprovação, consideraram este como uma espécie de dano moral.

Em outra seara, além de poder causar dano existencial, essa modalidade apresenta vícios de inconstitucionalidade, pois fere a dignidade da pessoa humana, o direito ao trabalho e ao lazer, dentre outros. Como as ADIs que questionam tal modalidade de contrato (5826 e 5829) permanecem pendentes de julgamento, não foi possível analisar ainda o seu desdobramento.

Apesar de a discussão sobre se o trabalho intermitente causa dano existencial não ter chegado aos tribunais, pois ainda é incipiente, ela vai se afigurando à medida que ocorram contratações nesta modalidade de contrato, e consiste, portanto, em um campo para trabalhos futuros.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA NETO, A. A. **Dano Existencial**: a Tutela da Dignidade da Pessoa Humana. Revista de Direito Privado. Vol. 24, p. 21-53. Jan/Mar. 2005. DTR\2005\674.

BITTAR, C. A. **Os Direitos de Personalidade**. 4. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2000.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm . Acesso em: 19 set. 2019.

_____. **Constituição Federal**. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm . Acesso em: 22 set. 2019.

_____. **Lei nº 10.406**, 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm. Acesso em: 29 mai. 2019.

_____. Tribunal Superior do Trabalho (6. Turma). **Recurso de Revista ARR-20395-77.2014.5.04.0004**. Indenização. Dano Existencial. Prestação Habitual de Horas Extraordinárias. O trabalho em jornada excessiva, por si só, não conduz à conclusão de que o empregado tenha sofrido dano existencial, sendo necessária a comprovação do alegado dano. Relator: Aloysio Corrêa da Veiga. Julgamento: 14/12/2016. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#d627959fad2c0cdfc4e4b6823110673c>. Acesso em: 27 out. 2019.

_____. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.829. Distrito Federal. **Despacho DJE nº 278**, divulgado em 30/11/2017. Relator: Min. Edson Fachin. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5319438> . Acesso em: 21 out. 2019. BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.826. Distrito Federal. **Manifestação da PGR**. Raquel Elias Ferreira Dodge. Em 27/06/2018. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5303585> . Acesso em: 04 out. 2019.

_____. **Instrução Normativa RFB nº. 1.867**, de 25 de janeiro de 2019. Altera a Instrução Normativa RFB nº 971, de 13 de novembro de 2009, que dispõe sobre normas gerais de tributação previdenciária e de arrecadação das contribuições sociais destinadas à Previdência Social e das destinadas a outras entidades e fundos, administradas pela Secretaria da Receita Federal do Brasil. Disponível em: <http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?idAto=98303> . Acesso em: 17 mai. 2020.

_____. Tribunal Superior do Trabalho (2. Turma). **Recurso de Revista RR-2181-16.2012.5.18.0005**. Indenização por Danos Morais. Dano Existencial. Jornada Excessiva. Dano *in re Ipsa* . O dano existencial é espécie do gênero dano imaterial cujo enfoque está em perquirir as lesões existenciais, ou seja, aquelas voltadas ao projeto de vida (autorrealização - metas pessoais, desejos, objetivos etc.) e de relações interpessoais do indivíduo.[...] comprovada a jornada exaustiva, decorrente da conduta ilícita praticada pela reclamada, que não observou as regras de limitação da jornada de trabalho, resta patente a existência de dano imaterial *in re ipsa* , presumível

em razão do fato danoso. Recurso de revista conhecido e provido. Relatora: Maria Helena Mallmann. Julgamento: 17/03/2019. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#d627959fad2c0cdfc4e4b6823110673c>. Acesso em: 27 out. 2019.

_____. Tribunal Superior do Trabalho (4. Turma). **Agravo de Instrumento TST-RR-10454-06.2018.5.03.0097** – Rito Sumaríssimo – Trabalho Intermitente – Transcendência Jurídica – Violação do Art. 5º. II, da CF. Tratando-se de matéria nova a relativa ao trabalho intermitente, reconhece-se a transcendência jurídica do recurso de revista, e constatando-se a recusa do Regional na aplicação da nova Lei 14.467/17 à modalidade intermitente de contratação, a hipótese é de reconhecimento de violação do art. 5º., II, da CF, em processo submetido ao rito sumaríssimo. [...] Ora, a introdução de regramento para o trabalho intermitente em nosso ordenamento jurídico deveu-se à necessidade de se conferir direitos básicos a uma infinidade de trabalhadores que se encontravam na informalidade (quase 50% da força de trabalho do país), vivendo de "bicos", sem carteira assinada e sem garantia de direitos trabalhistas fundamentais. Trata-se de uma das novas modalidades contratuais existentes no mundo, flexibilizando a forma de contratação e remuneração, de modo a combater o desemprego. Não gera precarização, mas segurança jurídica a trabalhadores e empregadores, com regras claras, que estimulam a criação de novos postos de trabalho. Nesses termos, é de se acolher o apelo patronal, para restabelecer a sentença de improcedência da reclamatória trabalhista. Agravo de instrumento provido. Relator: Yves Gandra Martins Filho. Julgamento: 07/08/2019. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/16114d2fc214a09f268d17d1c71c1c27>. Acesso em: 19 set. 2019.

_____. Tribunal Superior do Trabalho (2. Turma). **Recurso de Revista RR-2133-66.2014.5.09.0028**. Indenização por Danos Morais. Jornada de Trabalho Extenuante. Dano *in re ipsa*. [...] No caso dos autos, o TRT, não obstante a manutenção do afastamento do pedido de indenização por danos morais, explicitou que a jornada de trabalho da reclamante foi arbitrada da seguinte forma: 1- da contratação até março de 2014: De segunda a segunda das 06h00 às 16h30min, com 01h00 de intervalo intrajornada; 2 - de abril de 2014 até a rescisão: De segunda a segunda das 06h às 18h00, com 00h30min de intervalo intrajornada; 3- folga a cada 09 dias (limite da inicial); 4 - inventários, mensalmente, das 05h00 às 16h00 com 01h de intervalo intrajornada; 5 - feriados: exceto 1º de Ano, 1º de Maio, Páscoa e Natal; 6 - sobreaviso: diariamente, inclusive nos finais de semana, fora do horário de trabalho, no período em que foi encarregada; 7-chamados de madrugada: 02h00, já inclusos os deslocamentos, todos fora do horário de trabalho, em média 1 vez por semana. Assim, comprovada a jornada exaustiva, decorrente da conduta ilícita praticada pelo reclamado, que não observou as regras de limitação da jornada de trabalho, resta patente a existência de dano imaterial *in re ipsa*, presumível em razão do fato danoso. Recurso de revista conhecido e provido. [...] Relatora: Maria Helena Mallmann. Julgamento em: 11/03/2020. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#1478dd6caa138503c12d7fedb889b985>. Acesso em: 01 mai. 2020.

_____. Tribunal Superior do Trabalho (4. Turma). **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista AIRR-20483-29.2016.5.04.0010** [...] Indenização por Dano Moral. Submissão à jornada Extenuante. Prejuízo ao Convívio Familiar e à Saúde do Trabalhador não comprovados. [...] No caso em apreço, não consta da decisão regional nenhuma prova de efetivo prejuízo decorrente da prestação das horas extras, nem impedimentos de a Reclamante participar do convívio social ou se ocorreram mudanças em seus projetos pessoais. Conhecimento e não provimento. [...] I. Fundamentos da decisão agravada não desconstituídos. II. Agravo de que se conhece e a que se nega provimento. Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos. Julgamento em 25/03/2020. Disponível

em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#8aed7e1cb7906dca125b60ac38386938>. Acesso em: 01 mai. 2020.

CAGED. **Cadastro Geral de empregados e desempregados do Ministério do Trabalho e Emprego**. PDET – Programa de disseminação das estatísticas do trabalho. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/images/ftp/dezembro2019/nacionais/1-sumarioexecutivo.pdf>. Acesso em 26 mai.2020.

CAVALIERI FILHO, S. **Programa de Responsabilidade Civil**. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

COLUMBU, F. **O Trabalho Intermitente na Legislação Laboral Italiana e Brasileira**. Revista dos Tribunais. vol. 984, p. 277-301. Out. 2017. DTR\2017\6429.

FRANCO FILHO, G. S. **Trabalho Intermitente**. Revista de Direito do Trabalho. Vol. 188. p. 77-88. Mar/Abr 2018.

FURTADO, E. T. **Sentido Ontológico do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e o Trabalhador**. Revista de Direito do Trabalho. Vol. 121/2006. p. 29-38 – Jan-Mar/2006. DTR\2006/99.

JAHN, R.; GOLDSCHMIDT, R. **A Reforma Trabalhista no Contexto da Sociedade Líquida de Zygmunt Bauman**. Revista de Direito do Trabalho. Vol. 191/2018. p. 203 – 232. Jul / 2018. DTR\2018\17829.

KANT, I. 1724 – 1804. **Metafísica dos Costumes**. tradução [primeira parte] Clélia Aparecida Martins, tradução [segunda parte] Bruno Nadai, Diego Kosbiau e Monique Hulshof. – Petrópolis, RJ: Vozes ; Bragança Paulista, SP : Editora Universitária São Francisco, 2013 (Coleção Pensamento Humano).

LE MOS, M. C. A. M. **O Dano Existencial nas Relações de Trabalho Intermitentes**: reflexões na perspectiva do direito fundamental ao trabalho digno. 2018. Tese (Doutorado em Direito)- Universidade de Brasília, Programa de Pós Graduação em Direito, Brasília, 2018. Disponível em: <http://repositorio.unb.br/handle/10482/34531>. Acesso em: 31 out 2019.

LOPEZ, T. A. **Dano Existencial**. Revista de Direito Privado, vol. 57, p. 287-302. Jan/Mar 2014.
MARTINEZ, L. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MOLINA, A. A. **Dano Existencial por Jornada de Trabalho Excessiva**: Critérios Objetivos (Horizontais e Verticais) de Configuração. Revista TST, Brasília, vol. 81, nº. 4, out/dez 2015. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/93093/2015_molina_andre_dano_existencial.pdf . Acesso em: 05 ago 2019.

NASCIMENTO, A.M. **Curso de Direito do Trabalho: História e Teoria Geral do Direito do Trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho.** 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

OIT. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **O Conceito de Trabalho Digno.**

Disponível em: http://ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/Portugal%20visita_guiada_02_pt.htm . Acesso em:

25 out 2019.

PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho (2. Turma). **TRT-PR-00309-2015-017-09-00-7-ACO-04129.** Indenização por Danos Morais. Danos Existenciais. Configuração. O Dano Existencial é uma espécie de dano moral, que se caracteriza quando o empregador impõe um volume excessivo de trabalho ao empregado, frustrando seus projetos de vida e prejudicando seu convívio social e familiar, em violação ao direito social do empregado ao lazer (art. 6º, *caput*, CF). Comprovado que a reclamada impunha ao reclamante jornadas excessivas de labor, devida a indenização. Recurso ordinário do reclamante ao qual se dá provimento. Relator: Cássio Colombo Filho. Publicação DEJT: 10/02/2017. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/basesjuridicas/jurisprudencia.xhtml>. Acesso em: 25 out. 2019.

PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho (4. Turma) **TRT-PR-27369-2015-029-09-00-7-ACO-06051-2019.** [...] Dano Existencial. Definição. Prática de Horas Extras. Não Configuração. O dano existencial é aquele que consiste na condição pessoal e social que impede o indivíduo de desenvolver o seu projeto de vida e a vida de relações. O dano existencial no Direito do Trabalho decorre da conduta patronal que impossibilita o empregado de se relacionar e de conviver em sociedade por meio de atividades recreativas, afetivas, espirituais, culturais, esportivas, sociais e de descanso, que lhe trarão bem-estar físico e psíquico e, por consequência, felicidade; ou que o impede de executar, de prosseguir ou mesmo de recomeçar os seus projetos de vida, que serão, por sua vez, responsáveis pelo seu crescimento ou realização profissional, social e pessoal. A alienação que implica dano existencial torna o indivíduo um pária, muito mais que um desassistido ou um desafortunado.[...] Relator: Relator Célio Horst Waldruff, publicado no DEJT em 03/12/2019. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/basesjuridicas/jurisprudencia.xhtml>. Acesso em 01 mai. 2020.

PARMEGIANE, D; SANTOS, J. E. L. **Dano Existencial: Projeto de Vida e a Vida de Relações como Direitos da Personalidade do Trabalhador.** In: XXVII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI, Florianópolis, 2018.

REIS, C. S.; MEIRELES, E. **O Trabalho Intermitente e seus Impactos nas Relações Trabalhistas.** Revista dos Tribunais. Vol. 1002, p. 147-172. Abr. 2019. DTR\2019\27411.

SOARES, F. R. **Do Caminho Percorrido pelo Dano Existencial para ser Reconhecido como Espécie Autônoma do Gênero Danos Imateriais.** Revista da AJURIS . Setembro 2012 . Disponível em: <http://ajuris.kinghost.net/OJS2/index.php/REVAJURIS/article/view/765/459> . Acesso em: 31 out. 2019.

_____. **A Construção de uma Teoria do Dano Existencial no Direito do Trabalho.** In: _____. **Danos Extrapatrimoniais no Direito do Trabalho.** – São Paulo: LTr, 2017. Cap. 8. p. 117-129. TAVARES, A. R. **Curso de Direito Constitucional.** 11 ed. – São Paulo: Saraiva, 2013.

WUNSCH, G.; TITTONI, M. L.; GALIA, R. W. **Inquietações sobre o Dano Existencial: o Projeto de Vida e a Vida de Relações como Proteção à Saúde do Trabalhador.** – Porto Alegre: HS Editora, 2015.