

**XXVII ENCONTRO NACIONAL DO  
CONPEDI SALVADOR – BA**

**DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS II**

**DIVA JÚLIA SOUSA DA CUNHA SAFE COELHO**

**MANOEL JORGE E SILVA NETO**

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

**Diretoria – CONPEDI**

**Presidente** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina

**Vice-presidente Centro-Oeste** - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás

**Vice-presidente Sudeste** - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais

**Vice-presidente Nordeste** - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe

**Vice-presidente Norte** - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará

**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul

**Secretário Executivo** - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - Unimar/Uninove – São Paulo

**Representante Discente – FEPODI**

Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

**Conselho Fiscal:**

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro

Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo

Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)

Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

**Secretarias:**

**Relações Institucionais**

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - IMED – Santa Catarina

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará

Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM – Distrito Federal

**Relações Internacionais para o Continente Americano**

Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goiás

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão

**Relações Internacionais para os demais Continentes**

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

**Eventos:**

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch (UFSM – Rio Grande do Sul)

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho (Unifor – Ceará)

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta (Fumec – Minas Gerais)

**Comunicação:**

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro (UNOESC – Santa Catarina)

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho (UPF/Univali – Rio Grande do Sul)

Dr. Caio Augusto Souza Lara (ESDHC – Minas Gerais)

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

---

D597

Direitos e garantias fundamentais II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UFBA

Coordenadores: Diva Júlia Sousa da Cunha Safe Coelho; Manoel Jorge e Silva Neto – Florianópolis: CONPEDI, 2018.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-613-0

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: Direito, Cidade Sustentável e Diversidade Cultural

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. XXVII Encontro Nacional do CONPEDI (27 : 2018 : Salvador, Brasil).

CDU: 34



## **XXVII ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI SALVADOR – BA DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS II**

---

### **Apresentação**

Honra-nos de modo especial o convite para coordenar o Grupo de Trabalho Direitos e Garantias Fundamentais II, durante o XXVII Encontro Nacional do CONPEDI – Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito – em parceria com o Curso de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal da Bahia – UFBA, realizado entre os dias 13 e 15 de junho de 2018 e teve como tema central “Direito, Cidade Sustentável e Diversidade Cultural”.

As pesquisas apresentadas neste GT possibilitaram interessantes diálogos e debates do atual “estado da arte” sobre a pesquisa em Direitos e Garantias Fundamentais no Brasil. Se considerarmos as graves falhas na efetividade dos Direitos Fundamentais em nosso país, poderemos ver que os resultados obtidos nos trabalhos apresentados são de grande valia para evidenciar problemas concretos de efetivação das garantias constitucionalmente asseguradas, diagnosticar as principais falhas que afastam o direito normatizado de sua aplicabilidade na práxis cotidiana, bem como propor novos pontos de partida para que de fato os resultados destas pesquisas possam traçar novas perspectivas para a pesquisa realizada no Brasil sobre os Direitos Fundamentais.

Quanto ao tema das alterações da reforma trabalhista, destaca-se o interessante trabalho de Ana Paula Babtista Marques e Leda Maria Messias da Silva, que promove uma análise sobre as alterações referentes aos intervalos intrajornada sob a perspectiva da violação dos direitos da personalidade dos trabalhadores.

Ainda no âmbito da reforma trabalhista, Marco Antônio César Villatore e Ernani Kavalkievicz Júnior realiza em seu trabalho uma análise sobre a reparabilidade do dano extrapatrimonial após a reforma.

Na sequência, tem-se o trabalho sobre a proteção constitucional do trabalhador e a vulnerabilidade intercontratual, autoria de Manoel Jorge e Silva Neto e Arivaldo Marques do Espírito Santo Júnior.

O trabalho de Carla Sendon Ameijeiras Veloso e Irene Celina Brandão Félix analisa os mecanismos e garantias fundamentais para o combate ao trabalho escravo contemporâneo no Brasil.

Já sobre o tema do assédio moral nas relações de trabalho, Camila Bastos Barcelar Costa analisa os instrumentos de efetivação do assédio moral no país.

O trabalho de Poliana Cristina Gonçalves e Patrick Juliano Casagrande Trindade versa sobre a contradição na implementação de feriados nacionais como dias santos, do ensino religioso nas escolas públicas e analisa também a utilização de símbolos religiosos em repartições públicas do país.

Ainda no âmbito da discussão sobre o Estado laico brasileiro, Meire Aparecida Furbino Marques e José Adércio Leite Sampaio analisam, desde a perspectiva da educação básica, os limites constitucionais em um Estado laico, traçando considerações críticas sobre esta questão no Brasil.

Já Isaac Ronaltili Sarah da Costa Saraiva aborda outro aspecto sobre a liberdade religiosa, enfocando a análise no legado histórico de repressão ao direito de culto das minorias afro-ameríndias no Brasil.

Sobre o Estatuto das Pessoas com Deficiência, o trabalho de Adriano Fábio Cordeiro da Silva e Adelgício de Barros Correia Sobrinho analisa o ensino inclusivo e seu efeito na formação de capital social.

Na mesma toada, Roberto Paulino de Albuquerque Júnior e Rafael Vieira de Azevedo analisam a estrutura e eficácia dos princípios da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.

O trabalho de Taysa Matos do Amparo e Bartira Macedo Miranda Santos analisa a interseção entre a ética e educação desde a perspectiva da formação da cidadania.

Marina Carneiro Matos Sillmann e Marcelo de Mello Vieira fazem uma análise sobre o HC nº 143.641 do STF acerca da situação da criança com mãe presa.

Ainda, Sandra Suely Moreira Lurine Guimarães faz uma importante análise crítica sobre o papel da criança vítima de abuso incestuoso no judiciário brasileiro.

Sobre a temática direito fundamental a um ambiente ecologicamente equilibrado, dois trabalhos se destacam, o primeiro, de autoria de Francis de Almeida Araújo Lisboa e Thaís Aldred Iasbik, analisa o papel da educação ambiental como o novo marco jurídico de

emancipação em prol da ampliação da cidadania. O segundo faz um estudo comparativo sobre a questão da tutela do meio ambiente nas Constituições Brasileira e Espanhola, produzido pelas pesquisadoras Rafaelli Ianegitz e Jessika Milena Silva Machado.

Com relação a problemáticas envolvendo Direitos Humanos foram apresentados os seguintes trabalhos: um sobre a Função Social dos Direitos Humanos sob o prisma da cidadania e desenvolvimento no Estado Democrático de Direito, de autoria de Lília Teixeira dos Santos e outro sobre as violações de Direitos Humanos decorrentes da execução de Marielle Franco de autoria de Cynthia Barcelos dos Santos e Rodrigo de Medeiros Silva.

O trabalho de Lais Chuffi Rizardi e Edinilson Donisete Machado analisa a função social da propriedade urbana fundada sob o Princípio da Proporcionalidade.

Por fim, o trabalho de Diego Gabriel Oliveira Budel analisa a ideia de transcendência da dignidade da pessoa humana.

Os trabalhos aqui apresentados nos oportunizaram reflexões muito importantes para o debate sobre os direitos e garantias fundamentais no atual cenário da pesquisa jurídica brasileira. Os pesquisadores sempre comprometidos com o rigor científico, brindam-nos com relevantes trabalhos desenvolvidos em pesquisas de pós-graduação tanto no Brasil, quanto no exterior.

Boa leitura a todas e a todos!

Profa. Dra. Diva Júlia Sousa da Cunha Safe Coelho - UFU

Prof. Dr. Manoel Jorge e Silva Neto - UFBA

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

# PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL DO TRABALHADOR E A VULNERABILIDADE INTERCONTRATUAL

## CONSTITUTIONAL PROTECTION OF THE WORKER AND INTERCONTRACTUAL VULNERABILITY

Manoel Jorge e Silva Neto <sup>1</sup>  
Arivaldo Marques do Espírito Santo Júnior <sup>2</sup>

### Resumo

Este artigo tem por escopo a análise da vulnerabilidade do empregado e afetação dos direitos fundamentais nas relações intercontratuais, aqui entendida como a situação do trabalhador ao estabelecer vínculos empregatícios distintos e simultâneos. Irá se demonstrar que mesmo nas relações intercontratuais o empregado continua em situação de vulnerabilidade e que, por consequência, o sistema jurídico impõe restrições legítimas às múltiplas contratações.

**Palavras-chave:** Contratos simultâneos, Vulnerabilidade, Dignidade da pessoa humana, Valor social do trabalho, Efetividade da constituição, Direitos fundamentais

### Abstract/Resumen/Résumé

This article analyzes the vulnerability of the employee and the affectation of the fundamental rights in the intercontractual relations, here understood as the situation of the worker in establishing different and simultaneous employment bonds. It will be shown that even in intercontractual relations the employee remains in a situation of vulnerability and that, as a consequence, the legal system imposes legitimate restrictions on multiple contracting.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Concurrent contracts, Vulnerability, Human dignity, Social value of work, Effectiveness of the constitution, Fundamental rights

---

<sup>1</sup> Subprocurador-geral do Trabalho. Doutor em Direito (PUC/SP). Professor de Direito Constitucional na UnB, UFBA, François Rabelais (FRA) e Universidade da Flórida (EUA). Autor de 18 livros sobre Direito Constitucional.

<sup>2</sup> Advogado. Graduado em Direito pelo UFBA. Pós-graduado em Direito. Mestrando em Direito pela UFBA. Professor de Direito do Trabalho e Direito Coletivo do Trabalho.

## **1 INTRODUÇÃO: A QUESTÃO DA MULTIPLICIDADE DE VÍNCULOS**

A evolução histórica com passagem pelo Estado liberal e o seu “laissez faire, laissez passer” deixou marcas que nos revelaram a completa desigualdade de fato existente em uma das mais importantes relações jurídicas da sociedade que é a de emprego. Após se constatar a concepção de ausência de autonomia do empregado nas relações empregatícias, o Estado despertou para a necessidade de se conceber rede de proteção ao trabalhador e implementar o equilíbrio jurídico na relação travada entre empregador e empregado, porque é inegável a sua condição de vulnerabilidade. Importante, dessa forma, era obter verdadeira liberdade contratual, que apenas seria alcançada protegendo o contratante débil.

E assim o faz o direito laboral ao estabelecer seus princípios – em especial o princípio protetivo – e suas regras. Nesse sentido, José João Abrantes, bem destacou que “se as duas partes não estão em plena igualdade efectiva de forças, o mais poderoso pode facilmente sacrificar aos seus os interesses da contraparte” (ABRANTES, 2005, p.34).

O Direito do Trabalho e suas normas – especialmente aquelas que se destinam a proteger a saúde do empregado e a construir meio ambiente do trabalho seguro – se debruçaram sob diversos aspectos relacionados aos direitos e deveres das partes, porém, essa regulamentação toma por consideração apenas o envolvimento do empregado em único vínculo laboral, deixando à margem dessa normatização a proteção do trabalhador quando envolto em vínculos empregatícios diversos. O sistema jurídico brasileiro pouco - ou quase nada - disse sobre a proteção desse empregado diante da multiplicidade de contratos por ele firmado.

Mas se por um lado o enfoque sobre o único contrato de emprego pode entremostrear aparente efetivação da proteção do trabalhador e manutenção do equilíbrio do meio ambiente de trabalho, por outro, a formação de múltiplos vínculos perpetra violações às regras de segurança, saúde e meio ambiente do trabalho, vulnerando os fundamentos da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.

Por isso, irrefragável a necessidade de examinar a situação do trabalhador diante da celebração de contratos múltiplos e se o ordenamento juslaboral apresenta meios aptos a oferecer a esses empregados a devida proteção em relação a questões envolvendo a sua saúde e o meio ambiente do trabalho.

## **2 LIBERDADE INTERCONTRATUAL E O (DES)AMPARO LEGISLATIVO**

O fenômeno da multiplicidade de vínculos – também entendida como empregos múltiplos ou simultâneos – é materializado quando o trabalhador mantém dois ou mais vínculos simultâneos com empregadores distintos e em jornadas de trabalho distintas. Tem-se, assim, a celebração de mais de uma relação de emprego pelo mesmo trabalhador, vinculando-se a empregadores diversos e com jornadas de trabalho compatíveis. Não se confirmando a presença da compatibilidade de jornadas, teremos a configuração de único contrato de emprego.

Não tendo sido a exclusividade alçada pelo legislador infraconstitucional como um dos pressupostos do vínculo empregatício, ao menos em tese, não haveria impeditivo para tolher a possibilidade do mesmo empregado firmar outros vínculos. Toda a discussão que poderia remanescer quanto à questão de o trabalhador firmar vínculos múltiplos é, de logo, afugentada, prevalecendo a permissividade quanto a avenças múltiplas. Situação diversa ocorre quando o empregado firma, com o mesmo empregador, mais de um contrato de emprego, fato este que, ainda que se considere juridicamente viável, foge ao objeto ora estudado.

Dentro desta ótica, não se pode deixar de reconhecer que a legislação laboral foi edificada sob o viés de proteção e estabelecimento de limites em torno do mesmo vínculo empregatício – limites de jornada de trabalho e normas sobre segurança e meio ambiente do trabalho – deixando desamparada a figura do trabalhador quando considerada sua posição perante simultâneos contratos de emprego firmados com empregadores distintos. Sem dúvida, a busca da igualdade material a ser implementada nas relações jurídicas de emprego acabou por retirar-lhe vultosa porção da autonomia negocial. Porém, a julgar pelo trabalho sob o aspecto da multiplicidade de contratos, poderia se imaginar que os limites impostos para a contratação deixam de ser aplicados.

A bem da verdade, o exame mais acurado da consolidação das leis do trabalho revela que a única mostra de preocupação do legislador infraconstitucional com o empregado envolvido em contratos distintos e simultâneos ocorreu em relação ao menor, ao se exigir, em seu artigo 414 (BRASIL, 1943), que a jornada de trabalho de pessoas com menos de 18 (dezoito) anos, quando vinculado a mais de um estabelecimento, seja totalizada, consoante se extrai do texto consolidado abaixo:

Art. 414 da CLT- Quando o menor de 18 (dezoito) anos for empregado em mais de um estabelecimento, as horas de trabalho em cada um serão totalizadas.

Isto é, ainda que vinculado a contratos distintos e com jornadas compatíveis, a sua carga horária diária, considerando todos os contratos, não poderá exceder aos limites fixados pelo legislador, qual seja, de 08 (oito) horas para atividades em geral.

Porém, para além dessa regra retro mencionada, tudo parece ser espaço aberto à autonomia do empregado. A compreensão mais açodada e superficial do ordenamento poderia induzir ao pensamento que o empregado - e o empregador - em suas relações múltiplas de emprego não estariam jungidos aos mesmos marcos limítrofes determinados pelas regras de jornada de trabalho, de normas de saúde, segurança e meio ambiente do trabalho.

Ao caminhar por esse entendimento, permitiríamos, v.g, que o empregado labore até 16 (dezesesseis) horas diárias, considerando apenas existir o balizamento de 08 (oito) horas para cada um dos contratos firmados, sem esquecer os limites relativos a intervalo interjornada, aplicações de medidas de proteção ao trabalhador em ambientes insalubres e tantas outras questões que poderiam passar despercebidas quando os múltiplos contratos de emprego são examinados segregadamente, deixando de se operar a análise em bloco dos liames.

Acontece que, a legislação não conferiu ampla liberdade ao empregador nas diferentes relações jurídicas empregatícias, notadamente quando a Constituição erigiu como seus fundamentos a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho. Ademais, não se pode sustentar que os bens jurídicos titularizados pelo empregado apenas se encontram protegidos quando examinados de forma isolada nos contratos empregatícios firmados, e que as regras protetivas, em especial as relacionadas à saúde, segurança e higiene do trabalhador, não encontrariam espaço para incidência pela impossibilidade de se analisar os contratos de emprego conjuntamente.

E essa questão se apresenta ainda mais relevante porquanto com advento da Lei 13.467/2017 e da medida provisória nº 808/17, que impuseram profundas alterações na consolidação das leis trabalhistas, implantou-se no sistema jurídico o contrato de trabalho intermitente, permitindo-se, de maneira expressa, a possibilidade de o empregador se vincular a diversos tomadores de serviços com contratos distintos.

Em suma, a vinculação do trabalhador a dois ou mais contratos de emprego não repele a *vulnerabilidade intercontratual*, permanecendo o empregado destituído de autonomia negocial por ainda se apresentar como parte hipossuficiente das relações jurídicas que integra.

Por tudo isso, demonstrar-se-á que a omissão legislativa em torno da proteção do empregado em seus múltiplos contratos não ultrapassa a fronteira de mera aparência, porquanto o sistema normativo constitucional está apto a colmatar eventuais lacunas existentes, guarnecendo o trabalhador diante dessa dissimulada existência de autonomia que se pretende conferir quando diante da multiplicidade de vínculos.

### **3 PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL DO TRABALHADOR E A VULNERABILIDADE INTERCONTRATUAL**

Já se encontra bem difundida e aceita na doutrina a posição que defende a aplicação dos direitos fundamentais nas relações entre os particulares, denominada de eficácia horizontal dos direitos fundamentais (*drittwirkung*), de modo que o trabalhador não se despe, pelo simples fato de ser trabalhador, dos direitos conferidos ao cidadão, posto que a ordem jurídica constitucional busca lhe garantir a cidadania plena, o que condiz com a necessária aceitação dos fundamentos constitucionais e direitos fundamentais no contrato de trabalho. Neste ponto, valem os dizeres de Arion Sayão Romita:

Como sujeito de uma relação de emprego, o trabalhador desfruta simultaneamente o gozo dos diversos direitos fundamentais, qualquer que seja a família de direitos a ser considerada. Em outras palavras, ele é titular ao mesmo tempo de todos os direitos agrupados em cada uma das seis famílias de direitos fundamentais. Em tempo e local de trabalho, embora submetido ao poder de direção do empregador em virtude do vínculo de subordinação, o empregado conserva sua qualidade de “homem livre”. A relação de emprego não o priva dos seus direitos e liberdades. (ROMITA, 2014, p. 243).

Hodiernamente, a importância dos direitos fundamentais no âmbito da relação de trabalho caracteriza-se, sobretudo - pelo menos nos países mais desenvolvidos -, pela atenção crescente à chamada “cidadania na empresa”, isto é, aos direitos fundamentais não especificamente laborais, aos direitos do cidadão, que os exerce enquanto trabalhador, na empresa (ABRANTES, 2005, p. 60).

Além disso, a nossa ordem jurídica constitucional está arraigada nos ideais da dignidade da pessoa humana e no valor social do trabalho. Em verdade, a dignidade da pessoa humana passou a ser concebida como valor-fonte ou “valor-mãe” do ordenamento (ANDRADE, 2001, p. 104). Como bem lembrou Barroso (2006, p. 364), na Constituição Federal de 1988 (art. 1º, III), o princípio da dignidade da pessoa humana foi gestado e erguido à condição de fundamento do Estado Democrático de Direito, integrando o rol de princípios

fundamentais, ao lado do valor social do trabalho, sem falar da forte penetração que a dignidade da pessoa humana tem no direito positivo. O escólio de Ricardo Maurício Freire Soares (SOARES, 2010, p. 128) elucida bem a posição assumida pela dignidade da pessoa humana no cenário atual:

Sendo assim, a dignidade da pessoa humana, sob os influxos do pós-positivismo neoconstitucionalista, converteu-se em verdadeira fórmula de justiça substancial, passível de ser invocada concretamente pelos sujeitos de direito, sem os limites decorrentes das concepções jusnaturalistas e positivista de fundamentação do direito justo.

Porém, toda essa estruturação do sistema constitucional voltada à valorização social do trabalho e respeito ao trabalhador em sua condição digna de pessoa humana, aliado ao reconhecimento da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, não restringem sua incidência apenas para solver as questões atinentes ao trabalhador inserido em único vínculo empregatício. Também quando vinculado a contratos de emprego diversos e concomitantes, os princípios e direitos fundamentais expandem sua eficácia e força normativa não apenas sobre cada um dos contratos singular e separadamente considerados, mas, com toda a certeza, requerem análise conjunta das condições do trabalhador em relação aos seus múltiplos vínculos firmados simultaneamente, pois certo é que os contratos de trabalho possuem ligação íntima com a pessoa humana e a sua dignidade.

Ora, falece razão para se admitir que o respeito aos princípios e direitos fundamentais – em especial a dignidade humana e o valor social do trabalho – apenas sejam exigidos quando os contratos de emprego são singularmente considerados, esquecendo que ao vincular-se a diversos contratos, o trabalhador ainda continua vulnerável e merecedor de proteção especial, de tal modo que se assim não fosse ficaria sem poder fazer valer mesmo os direitos reconhecidos aos homens em geral (ABRANTES, 2005).

Em síntese, dizemos com isso que, ao assumir a condição de valor fonte do ordenamento, a dignidade da pessoa humana – e também o valor social do trabalho - se espraiam por todas as situações para evitar a vulnerabilidade intercontratual, justificando a extensão dos limites encontrados na relação de emprego singularmente considerada para alcançar a situação do empregado quando vinculado a diversos contratos de empregado simultaneamente.

Fincadas o arcabouço da fundamentação protetiva do trabalho, cabe agora identificar as situações que acabam por colocar o trabalhador em posição de vulnerabilidade intercontratual.

### **3.1 LIMITAÇÕES ATINENTES A JORNADA DE TRABALHO**

A Constituição Federal (art. 7º, XIII) estabeleceu como direito fundamental dos trabalhadores a jornada diária de trabalho de 08 (oito) horas e de 44 (quarenta e quatro) horas semanais. Conectado a isso, temos regras infraconstitucionais que apontam a obrigatoriedade de intervalos para descanso dentro da própria jornada, entre jornadas distintas e, também, descansos semanais.

Tais regras limitativas da duração da jornada de trabalho e de previsão de descansos não foram cravadas no ordenamento desprovidas de significado e de justificativa. Ao revés, a contenção do tempo de trabalho e a equilibrada divisão entre os períodos de trabalho e o período de descanso se sustenta em três justificativas distintas, a saber, biológica, social e econômica (MARTINEZ, 2014, p.333). Luciano Martinez explana sobre essas três justificativas:

a) a de natureza biológica, porque o descanso permite a recomposição física e mental do trabalhador, evitando, assim, o aparecimento de doenças ocupacionais; b) a de fundo social, porque promove convivência familiar, lazer, distração e entretenimento; c) a de caráter econômico, porque permite uma justa divisão do trabalho, propiciando a contratação de um número de trabalhadores em dimensão compatível com o tempo que o empregador pretender funcionar. (MARTINEZ, 2014, p. 333).

Fica bem evidenciado, portanto, que as regras de jornada de trabalho, além dos aspectos sociais e econômicos, visam tutelar a integridade física do empregado, evitando-lhe o fadigamento (BARROS, 2017, p.436), estresse, o acometimento de outras doenças e os acidentes de trabalho. Todas essas limitações acabam por realizar a dignidade da pessoa humana do trabalhador. Some-se a isso, o fato de que muitas das regras de limitações previstas no ordenamento jurídico mais se dirigem ao empregador do que ao empregado.

Se é certo que tais limites devem ser fielmente observados quando analisados dentro do contexto do único contrato de emprego, seria aceitável imaginar que tais regras limitativas não se subsumiriam as situações do trabalhador com vínculos empregatícios distintos e simultâneos? Com toda clareza, a resposta é negativa.

O recurso ao exemplo comparece de forma bastante elucidativa: pode o empregado envolvido em contrato de emprego com jornada de 08 (oito) horas diárias, vincular-se a outro contrato empregatício também com jornada de 08 (oito) horas?

Decerto que o estabelecimento desta condição de trabalho não se sustenta com fundamento no ordenamento jurídico constitucional. Observe que a admissão de dois vínculos simultâneos com empregadores distintos e jornadas compatíveis levaria a quantidade de 16 (dezesesseis) horas trabalhadas, desconstruindo as três justificativas acima indicadas: biológica, social e econômica.

Inclusive, o exemplo trazido poderia levar a violação a outro limite agregado a duração do trabalho, qual seja, o do intervalo interjornada, porquanto não seria respeitado o espaço mínimo de 11 (onze) horas entre o término de uma jornada e o início de outra, consoante estabelecido no artigo 66 da CLT.

Com efeito, o simples fato de o trabalhador constituir vínculos distintos não lhe autoriza desconhecer dos limites de jornada constitucionalmente impostos e ignorar as justificativas que sustentam essas limitações. Ao agir assim, estará se inviabilizando a realização do valor social do trabalho e a dignidade da pessoa humana. Por isso, ainda quando o empregado esteja envolvido em contratos de emprego distintos e simultâneos, as regras de limitação de jornada comparecem de forma imperativa, posto que o trabalhador, mesmo nesses casos continua a se carregar a condição de vulnerável.

Não se pode recusar a noção de que as regras limitativas de jornada de trabalho são estabelecidas com o propósito de assegurar a saúde e segurança do trabalho, sendo normas imperativas e de observância obrigatória. Tanto assim que apenas quando existir autorização normativa é que esses limites podem ser negociados entre os envolvidos na relação jurídica empregatícia.

E nem se erga como obstáculo a essa imposição o fato de não se pode transferir ao empregador ônus demasiado e impossível de ser auferido quanto à verificação de multiplicidade de vínculos e da totalização das horas, pois se em relação aos menores tal incumbência já foi transmitida ao empregador, razão não haveria do mesmo procedimento não poder ser realizado nas demais situações. Com efeito, a regra insculpida no artigo 414 da CLT já impõe ao empregador a investigação quanto à existência de um contrato anterior e vigente para fins de totalização das horas trabalhadas diariamente pelo menor, nada impedindo que o mesmo procedimento de totalização seja verificado nos demais casos.

### **3.2 SEGURANÇA E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO NAS RELAÇÕES INTERCONTRATUAIS**

Os desafios atinentes à vulnerabilidade do trabalho em relação à existência de múltiplos vínculos empregatícios também reside nas questões relacionadas à segurança e meio ambiente do trabalho. Assim, como as regras relativas à jornada de trabalho, o sistema jurídico edificou série de normas de cunho imperativo e cogente vinculadas à proteção e segurança dos trabalhadores e em relação ao meio ambiente do trabalho, com a criação de órgãos de segurança e saúde do trabalhador nas empresas, obrigatoriedade de concessão de equipamentos de proteção individual, realização de exames médicos e pagamento de adicional para trabalhos em condições insalubres e perigosas. O empregador assume, além da responsabilidade pelas obrigações contratuais relativas à remuneração dos trabalhadores, a função de preservação do meio ambiente de trabalho seguro durante todo o pacto laboral.

Mas será que esta normatização estabelecida apenas teria cabimento quando considerado o trabalhador em relação a cada um dos vínculos empregatícios isoladamente considerados? É dizer, essas regras não teriam cabimento no contexto relativo ao trabalhador em confronto com dois ou mais vínculos de emprego? Mais uma vez, não nos parece plausível defender que haja liberdade do empregado para vincular-se a múltiplas relações jurídicas enxotando as normas concernentes ao meio ambiente do trabalho, pois, tais regras devem ser estudadas considerando a necessidade de preservação da saúde, segurança e higidez do trabalhador de forma geral e não apenas na situação estanque e isolada do único contrato.

Assim, por exemplo, temos a situação do trabalhador que está exposto em sua atividade a ruído contínuo. A norma regulamentadora 15, em seu anexo I, fixa a máxima exposição diária permitida do empregado a cada nível de ruído. No caso, para o empregado que labore com ruído de 90 decibéis, essa exposição diária fica limitada a 04 (quatro) horas. Nesse quadro, não poderíamos admitir, por exemplo, a vinculação do trabalhador a dois vínculos empregatícios de tempo parcial com jornada de 04 (quatro) horas em cada um deles, porquanto isso levaria o trabalhador a exposição diária superior a limitação lançada na NR-15. Não fosse assim, haveria situação completamente ilógica, pois não seria permitido que no único contrato de 08 (oito) horas diárias o empregado trabalhasse com exposição a ruído durante toda a jornada, mas, ao firmar dois contratos distintos, a limitação pudesse ser descumprida.

Vale relembrar que a Constituição Federal, já em seu preâmbulo, elegeu a segurança e o bem-estar sociais como fundamentos axiológicos da sociedade<sup>1</sup>, estabelecendo o compromisso, não apenas do Estado, mas de toda a sociedade. Não bastasse esse propósito, a segurança e a saúde do trabalhador foram estampados no artigo 6º da CF/88 na condição de direitos sociais, além do artigo 7º, XXII<sup>2</sup> também da Constituição, vinculando como direito dos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho. Esta estrutura jurídica constitucional em defesa da saúde do trabalhador e meio ambiente do trabalho ainda é reforçada através dos artigos 200, VIII<sup>3</sup> e 225, *caput*<sup>4</sup>, ambos da CF.

Efetivamente, ao ser inserido no ambiente laboral, o trabalhador não se vê despedido dos inúmeros bens jurídicos, especialmente aqueles que são constitucionalmente reconhecidos. Retomemos aqui a lembrança de que o trabalhador permanece com sua condição de cidadão, como trabalhador-cidadão, exigindo a proteção desses bens pelo empregador mediante implementação de medidas de segurança e higiene, evitando-se acidentes e doenças no trabalho. Em complemento, deve-se enxergar que se em momento passado as normas jurídico-trabalhistas buscavam tão somente a proteção da incolumidade física do empregado, atualmente elas impõem a adaptação do trabalho ao homem (DINIZ, 2003, p. 48-49).

Mais uma vez o sistema constitucional vem ao socorro da vulnerabilidade desses trabalhadores envolvidos em contratos de empregos distintos, demonstrando que as normas jurídico-trabalhistas destinadas à proteção da saúde e meio ambiente do trabalho impõem limites ao trabalhador e aos empregadores que não se circunscrevem apenas às relações de trabalho analisadas individualmente, mas que acabam por reconhecer a sua situação de debilidade quando envolvidos em múltiplos contratos de emprego.

---

<sup>1</sup> Com efeito, o preâmbulo da Constituição Federal de 1988 foi assim redigido: “Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL”.

<sup>2</sup> Art. 7º da Constituição Federal: Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

<sup>3</sup> Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:[...] VIII - VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

<sup>4</sup> Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para a presente e futuras gerações.

### 3.3 GARANTIAS PROVISÓRIAS E A VULNERABILIDADE INTERCONTRATUAL

Não se poderia taxar de irrelevante a análise sobre a situação de aquisição de garantias provisórias do empregado e o impacto nas situações de múltiplos vínculos empregatícios.

No que concerne a garantia provisória, o empregado poderá adquiri-la em decorrência de diversas situações jurídicas que se implementadas acabam por impor óbice a possibilidade de rescisão imotivada do contrato de emprego.

A eleição para dirigente sindical, para membro representante dos empregados nas CIPA's, a gestação e o acidente de trabalho asseguram a manutenção do vínculo empregatício do trabalhador durante o período determinado de tempo e enquanto durar a condição eleita por lei para deferir essa proteção ao trabalhador. E questão assaz relevante é: como poderiam ser tratadas tais estabilidades a luz da vinculação do empregado a mais de um contrato de emprego?

*Ab ovo*, não se discute quem algumas dessas garantias provisórias estão vinculadas a condição do empregado em si, desvinculado de condições contratuais e independentemente da quantidade de vínculos empregatícios em que possam estar envolvidos. É o caso da garantia provisória decorrente da gestação, que confere a proteção da mulher em relação a todos os seus vínculos empregos, significando dizer que a mulher estaria protegida provisoriamente contra a rescisão de seus contratos de trabalho.

O mesmo não se diga quanto à garantia provisória de emprego decorrente de acidente de trabalho. Com todas as vênias, esta não se estende a todos os vínculos empregatícios firmados pelo empregado, posto que a causa da estabilidade – ao contrário do que ocorre na situações das gestantes – está umbilicalmente agrilhoadada aquele contrato em que o empregado se acidentou. A estes casos, a concepção da garantia provisória apenas em relação ao contrato de emprego em que o acidente teria ocorrido não vulnera o trabalhador em seus múltiplos vínculos.

O mesmo raciocínio pode ser estendido em relação a garantia provisória advinda da eleição para atuação como membro representante dos empregados nas comissões internas de prevenção de acidentes – CIPAS, que apenas pode ter reconhecida a sua garantia provisória contra despedimento imotivada naquela relação jurídica em que tenha sido eleito para compor a comissão. Com efeito, uma vez que a condição que impede o desfazimento do vínculo não está atrelado a sua condição de pessoa ou de trabalhador analisada isoladamente, mas

circunscrita a contrato de emprego certo e determinado, decerto que esta garantia não se espraia por todos os demais vínculos firmados.

Por derradeiro, a análise sobre a garantia provisória de empregado recai sobre as situações de exercício de mandato de direção sindical. Nestes casos, o próprio Tribunal Superior do Trabalho já apresentou posição sumulada através do enunciado 369 (MIESSA; CORREIA, 2016, p. 566), ao estabelecer que o empregado apenas possui estabilidade sindical acaso exerça na empresa atividade pertinente com a categoria profissional do sindicato para o qual foi eleito dirigente.

### **3.4 CONTRATO INTERMITENTE**

A Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, denominada de reforma trabalhista, aliada a medida provisória nº 808/17, alteraram a CLT para inserir no ordenamento jurídico o instituto do contrato intermitente. Essa modalidade de trabalho não é exclusividade do ordenamento justrabalhista brasileiro, sendo previsto em países como a Itália, Alemanha e Portugal. No Brasil, o trabalho intermitente se caracteriza quando a prestação de serviço não se perfaz de forma contínua, havendo alternância de períodos de inatividade, estando presente a subordinação. Além disso, nos períodos de inatividade do trabalhador, há permissivo legal para que ele se vincule a outros tomadores de serviços através de contratos de emprego distintos.

Trata-se de contrato que, à exceção dos aeronautas, poderá ser celebrado com qualquer empregador independente de sua atividade. É o que se extrai da leitura dos dispositivos da CLT sobre o instituto:

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

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

Art. 452-C. Para fins do disposto no § 3º do art. 443, considera-se período de inatividade o intervalo temporal distinto daquele para o qual o empregado intermitente haja sido convocado e tenha prestado serviços nos termos do § 1º do art. 452-A

§1º Durante o período de inatividade, o empregado poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviço, que exerçam ou não a mesma atividade econômica, utilizando contrato de trabalho intermitente ou outra modalidade de contrato de trabalho

De logo, pela simples leitura das disposições atinentes ao contrato intermitente, põe-se em relevo os problemas concernentes à figura do empregado perante os diversos contratos de emprego firmados. De modo irrefutável, o trabalho intermitente é figura central nessa análise da vulnerabilidade intercontratual, porquanto a autorização legal para celebração de diversos vínculos empregatícios provocará, sem dúvida, a violação das normas de segurança e proteção do trabalhador, expondo a situações de risco além daqueles que sobejam aos previstos pela legislação.

Ao se permitir que o trabalhador intermitente se una a diversos tomadores sem criar qualquer limitação vinculada à observância das normas protetivas do trabalhador, causa a impressão de que a legislação encampa a permissividade e a liberdade dos empregados dentro deste contexto de múltiplos contratos. Sob todos os aspectos, ainda mais necessária será a análise desse novo instituto através das lentes da Constituição federal para que se possa confirmar a inexistência da autonomia do empregado diante de múltiplos vínculos empregatícios.

Isso porque, ao quedar-se silente, claudicou o legislador ao deixar passar a oportunidade de edificar as premissas infraconstitucionais que balizariam e limitariam as possibilidades do trabalhador diante da multiplicidade contratual. Todavia, como já sustentado e ora reafirmado, a ausência de normatização infraconstitucional não avaliza a violação aos direitos daquele que assume a condição de hipossuficiente e vulnerável, quer seja quando se toma em consideração os contratos de empregado separadamente, quer seja quando havendo mais de um contrato, eles são examinados conjuntamente. Por isso, mesmo nos contratos intermitentes, toda a normatização protetiva a segurança, higiene e saúde terão plena aplicabilidade quando da celebração de diversos vínculos de emprego.

#### **4 CONCLUSÕES**

A legislação juslaboral apresenta diversos limites e balizas no que toca a segurança, saúde e meio ambiente do trabalho, impondo o cumprimento de tais regras pelos empregadores. Contudo, apesar do Direito do Trabalho e de suas normas protetivas estarem direcionadas a proteção do trabalho quando inserido em único vínculo empregatício, isso não

revela ampla liberdade e autonomia do empregado nas relações intercontratuais, quando o trabalhador está vinculado simultaneamente a mais de um contrato de emprego com tomadores distintos. Sob todos os aspectos, é irrefutável que o trabalhador continua sendo vulnerável e hipossuficiente mesmo nas relações intercontratuais.

Verdadeiramente, a investigação das múltiplas relações empregatícias acaba por revelar a transgressão de diversas normas protetivas, que permanecem ilesas se avaliadas de forma isolada.

Conquanto não haja impedimento para que o empregado possa firmar duas ou mais relações de emprego, essa permissividade não possibilita a transposição e inobediência a todo o aparato legal de proteção à saúde e meio ambiente do trabalho. Isto porque as normas concernentes à saúde, higiene e segurança do trabalho reivindicaram – e acabaram por ocupar – espaço central. Não ao acaso, o Estado assume o compromisso e a responsabilidade social com a proteção ao meio ambiente do trabalho, agregando a responsabilidade civil do empregador em casos de danos eventualmente suportados pelo empregado em virtude da execução do contrato de emprego.

E não poderia deixar de ser diferente dentro da realidade constitucional que se pauta na constante preservação da dignidade da pessoa humana e no valor social do trabalho, colocando o ser humano no centro do sistema jurídico. Outrossim, a sedimentação da eficácia horizontal dos direitos fundamentais contribui de forma incisiva para a compreensão de que os direitos fundamentais acompanham o cidadão, mesmo quando ele se vê envolvido em relação empregatícia. Por isso, a leitura do sistema constitucional em defesa do empregado deve ser realizada tomando-se em consideração todas as situações em que o empregado se apresente vulnerável, seja sob o enfoque dos contratos considerados isoladamente, seja quando a análise conexa de todos os vínculos firmados com empregadores distintos.

Em conclusão, percebe-se que o tema da vulnerabilidade do empregado nas relações intercontratuais exige maiores cuidados e atenção especial a fim de evitar sejam perpetradas violações e ataques à própria Constituição Federal – seus fundamentos, seus princípios e direitos fundamentais. Não se pode sustentar que a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho apenas abracem o empregado na perspectiva de único vínculo empregatício, abandonando-o quando estiver envolvido em vínculos empregatícios diversos.

## **REFERÊNCIAS**

- ABRANTES, José João. **Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais**. Coimbra: Coimbra Editora, 2005.

- ANDRADE, José Carlos Vieira de. **Os direitos fundamentais na constituição portuguesa de 1976**. 2. ed. Coimbra: Livraria Almedina, 2001.

- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed., atual. por Jessé Cláudio Franco de Alencar. São Paulo: LTr, 2017

- BARROSO, Luís Roberto. **A nova interpretação constitucional**. Rio de Janeiro: Renovar, 2006.

\_\_\_\_\_. **Interpretação e aplicação da Constituição: fundamentos de uma dogmática constitucional transformadora**. 4. ed. 2. tir. São Paulo: Saraiva, 2002.

- BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/De15452.htm7](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm7)> Acesso em 07 de abr. 2018.

- CANOTILHO, J.J. Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. 7ª Ed. Coimbra: Almedina, 2003.

\_\_\_\_\_. et al. (coord.). **Direitos fundamentais sociais**. São Paulo: Saraiva, 2010.

- DINIZ, Ana Paola Machado. **Saúde no trabalho: prevenção, dano e reparação**. São Paulo: LTr, 2003

- GRAU, Eros Roberto. **Ensaio e discurso sobre a interpretação/aplicação do direito**. 4. ed., São Paulo: Malheiros, 2006.

- MARTINEZ, Luciano. **Condutas antissindiciais**. São Paulo: Saraiva, 2013.

- \_\_\_\_\_. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

- MIESSA, Elisson; CORREIA, Henrique. **Súmulas e OJs do TST comentadas e organizadas por assunto**. 7 ed. Salvador: JusPodivm, 2016.

- ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 5. ed. rev. e aumentada. São Paulo: LTr, 2014

- SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 12 ed. rev. atual e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2015.

SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Curso de Direito Constitucional**. 8ª ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

- \_\_\_\_\_. **Proteção constitucional dos interesses trabalhistas: difusos, coletivos e individuais homogêneos**. São Paulo: LTr, 2001.

- SOARES, Ricardo Maurício Freire. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana: em busca do direito justo**. São Paulo: Saraiva, 2010