

De acordo com uma pesquisa feita pelo Mapa Estratégico da Indústria 2018-2022, da Confederação Nacional da Indústria (CNI), o Brasil ocupa uma posição preocupante quanto à segurança jurídica e burocracia nas relações de trabalho.

Nesse estudo, o Brasil ocupa o 18º lugar no ranking de níveis de **segurança jurídica** e a [conexão do tema com as relações de trabalho](#). Portanto, esses serão os assuntos tratados pelo texto de hoje.

## INFORMAÇÕES PARA UM ORDENAMENTO JURÍDICO SEGURO



Em primeiro lugar, a segurança jurídica pode ser conceituada como um princípio do direito e um conjunto de condições que buscam maior clareza e compreensão de direitos e deveres.

Essas condições tornam possível que pessoas tenham conhecimento antecipado e integral das consequências de uma tomada de decisão.

Dessa forma, um ordenamento jurídico seguro, garante que os cidadãos obtenham um grau significativo de previsibilidade ante ações de importante impacto na sociedade e economia, por exemplo.

Para melhor compreensão do conteúdo, analise o exemplo apresentado a seguir:

A Constituição Federal em seu artigo art. 5º, inciso XXXVI dispõe que “a lei não prejudicará o direito adquirido, a coisa julgada e o ato jurídico perfeito”.

Vale ressaltar que, este mesmo artigo possui inferência na segurança trazida por uma sentença transitada em julgado e proferida em juízo, as quais, fazem coisa julgada e não são passíveis de recurso (com exceção dos casos permitidos pelos **poderes estatais**).

Além disso, a definição de um ordenamento jurídico seguro prevê a garantia das regras de prescrição, decadência e preclusão sejam estabelecidas. Ou seja, definem o prazo de eficácia, pretensão e requisição de um ato jurídico.

Outra inferência gerada pelo princípio da segurança no ambiente jurídico é o da estabilidade das relações jurídicas, no critério objetivo.

Esta inferência está amplamente sendo discutida pela [doutrina trabalhista](#) diante da permissão dos contratos de trabalho intermitentes, como será apresentado a seguir.

## **CONCEITO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE**

Antes de mais nada, é essencial a conceituação e a definição das características do contrato de trabalho intermitente.

Essa tipicidade contratual trazida como novidade legislativa pela reforma trabalhista de 2017 permite que uma empresa contrate um funcionário para trabalhar de modo eventual e o remunere, respectivamente, apenas pelo período de execução desse ofício.

Nesse sentido, o artigo 443, §3.º da CLT estabelece que:

§3.º — “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.”

A questão que se coloca em foco aqui é a seguinte: os contratos intermitentes são capazes de garantir o princípio da segurança no âmbito jurídico?

## A SEGURANÇA JURÍDICA NOS CONTRATOS INTERMITENTES

De acordo com doutrinadores trabalhistas, essa modalidade contratual foi capaz, na maioria dos casos, de garantir segurança apenas para o(a) empregador(a).

Por outro lado, o(a) empregado(a) se vê responsável pelos riscos da atividade econômica e inseguro em relação à sua garantia de emprego.

Assim, durante ações trabalhistas que tratam sobre contratos intermitentes, é de suma importância a adoção do **princípio da proteção**, para que sejam garantidos os direitos básicos aos trabalhadores.

Concluindo, essas são as principais informações acerca da **segurança jurídica** e sua relação com o Direito do Trabalho. Para saber mais sobre o universo do Direito, [continue acompanhando nosso blog e siga nosso Instagram](#).