

O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E A POSSÍVEL PRECARIZAÇÃO FRENTE AOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DO TRABALHO.

Rondon Cinco Dias de Araujo Filho-UNIBALSAS¹
Everton Machado Pereira-UNIBALSAS²
Monique Ferraresi Stedile Baldin-UNIBALSAS³

Resumo: O presente trabalho versa sobre o contrato de trabalho intermitente inserido a Consolidação das Leis do Trabalho, por intermédio da Lei nº 13.467/2017 e sua conformidade frente aos princípios constitucionais do direito do trabalho. Nessa senda, o primeiro tópico consiste em uma explanação sobre os princípios constitucionais do trabalho, quais sejam: o princípio da proteção, princípio da vedação ao retrocesso, princípio da irrenunciabilidade de direitos e o princípio da dignidade da pessoa humana. De modo que, no segundo tópico foi abordado sobre o contrato de trabalho intermitente seus principais pontos, conceito, fontes e características. Derradeiramente, buscou-se investigar a precarização do contrato de trabalho intermitente sob a ótica dos princípios constitucionais do direito do trabalho expondo algumas possíveis violações a estes mencionados princípios. Para a realização do objetivo proposto, adota-se um método de abordagem dedutivo, a partir de estudo bibliográfico.

Palavras-chaves: Intermitente. Princípios. Precarização.

Abstract: The present article studies the periodical/intermittent employment contract inserted in the Brazilian consolidation of labor laws, located in the law number 13.467/2017 in agreement with constitutional principles. On this path, the first topic consists in explaining the constitutional principles studied in labor laws, which are: the principle of protection, principle of sealing regression, principle of non-waiver of rights and principle of human dignity. The second topic explores the periodical employment contract, it's main points, concepts, sources and characteristics. The last topic investigates the deregulation of labor in the periodical contract under the optics of the constitutional principles of labor law exposing possible violations of these principles. To achieve the studied objective a deductive method is used from a bibliographical study.

Keywords: Periodical/Intermittent. Principles. Deregulation of labor.

INTRODUÇÃO

Dentre as inúmeras novidades inseridas na Consolidação das Leis do Trabalho, por meio da Lei nº 13.467/2017, também denominada como reforma trabalhista, ressalta-se a inserção de uma nova espécie de contrato de trabalho, qual seja, o contrato de trabalho intermitente. Este instituto por sua singularidade, gerou uma série de questionamentos e tem sido motivo de muitos debates acerca de sua aplicação.

O presente trabalho visa analisar o contrato de trabalho intermitente sob a ótica dos princípios constitucionais do direito do trabalho. Em um primeiro momento serão analisados os princípios constitucionais do direito do trabalho, dentre os quais se destacam o princípio da proteção, o princípio da vedação ao retrocesso, princípio da

¹ Acadêmico do Curso de Direito da Faculdade de Balsas (UNIBALSAS). Grupo de Direito do Trabalho e Direito Previdenciário. E-mail: rondondias10@gmail.com.

² Professor Orientador do Grupo de Pesquisa de Direito do Trabalho e Direito Previdenciário do Curso de Direito da Faculdade de Balsas (UNIBALSAS). E-mail: everton-direito2011@hotmail.com.

³ Professora Orientadora do Curso de Pesquisa de Direito do Trabalho e Direito Previdenciário do Curso de Direito da Faculdade de Balsas (UNIBALSAS). E-mail: monique.ferrarese@gmail.com.

irrenunciabilidade de direitos e princípio da dignidade da pessoa humana, demonstrando sua enorme relevância no mundo jurídico.

No segundo tópico, aponta-se o contrato de trabalho intermitente apresentando seus principais pontos, iniciando pela sua inserção no ordenamento jurídico e toda instabilidade no mundo jurídico e as soluções que foram realizadas para tentar suprir as omissões deixadas pelo legislador, bem como o seu conceito e os requisitos necessários para a validade do referido contrato de trabalho.

Por fim, é apresentada uma possível precarização do trabalho intermitente sob a ótica dos princípios constitucionais do direito do trabalho, através da observação de suas peculiaridade e características frente os princípios constitucionais do direito do trabalho, almejando apontar algumas possíveis violações aos princípios evidenciando a precarização da relação empregatícia.

Vale ressaltar que o presente trabalho, foi desenvolvido com base em pesquisas doutrinárias, bem como a partir da análise da legislação trabalhista e da Lei nº 13.467/17. A metodologia utilizada neste estudo deu-se através de revisões bibliográficas com informações encontradas em livros, artigos científicos e na própria legislação, partindo-se da Lei nº 13.467/17, da (CLT) e da Constituição Federal de 1988, bem como, por meio de doutrinas que abordam o presente assunto.

1 PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DO DIREITO DO TRABALHO.

Os princípios, em geral, são vislumbrados como instrumentos norteadores, os quais possibilitam a organização de um sistema normativo, e a interpretação das regras inerentes a este sistema. Sobre o tema Mello ensina que:

Princípio é, por definição, mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas, compondo-lhes o espírito servindo de critério para a sua exata compreensão e inteligência, exatamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido harmônico (MELLO, 2004, p. 451).

No Direito do Trabalho, devido a sua essência protetiva, é possível a aplicação de uma norma inferior hierarquicamente, se mais favorável ao trabalhado. Essa possibilidade de relativização da hierarquia normativa em prol do trabalhador se justifica justamente pela aplicação dos princípios de proteção ao trabalho, uma vez

que são amparados tanto pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) como pela Constituição Federal (CF) de 1988 (VIEIRA, 2017).⁴

São variadas as classificações acerca dos Princípios do Direito do Trabalho. Utiliza-se, em linhas gerais, a formulação de Rodriguez (2000) segundo o qual tais princípios são: o Princípio da Proteção, o Princípio da Irrenunciabilidade dos Direitos Trabalhistas, Princípio da Vedação ao Retrocesso, o Princípio da Continuidade do Contrato de Trabalho, o Princípio da Primazia da Realidade, o Princípio da Razoabilidade e o Princípio da Boa-Fé. No presente trabalho discorreremos sobre o Princípio da Proteção, Princípio da Vedação ao Retrocesso, Princípio da Irrenunciabilidade dos Direitos Trabalhistas e sobre o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.

1.1 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

Este princípio é específico do Direito do Trabalho, como previsão no art. 7º da CF. Certamente o mais importante, pois reconhece a desigualdade de fato entre os sujeitos da relação jurídica de trabalho, promove a atenuação da inferioridade econômica, hierárquica e intelectual dos trabalhadores (PEDREIRA, 1996).

Corroborando o entendimento Leite explica que:

O princípio da proteção derivada própria razão de ser do processo do trabalho, o qual foi concebido para realizar o Direito do Trabalho, sendo este ramo da árvore jurídica criado exatamente para compensar a desigualdade existente entre empregado e empregador, naturais litigantes do processo laboral (LEITE, 2007, p. 73).

Boa parte da doutrina, admite que este princípio está consubstanciado em três regras básicas. A primeira é a *in dubio pro operario*, segundo a qual sempre que uma norma sugere diversas interpretações que põem em dúvida o aplicador sobre qual delas deve aplicar, deve-se beneficiar o trabalhador. A segunda é a da norma mais favorável, porque, em havendo conflito hierárquico de normas, prevalecerá aquela que for mais favorável ao trabalhador. A última é a da condição mais benéfica, cuidando

⁴ No direito comum, tal hierarquia, segue um critério rígido de escalonamento das normas, onde os diplomas normativos estão colocados em um sistema que tem em sua base a norma mais inferior, e no seu ápice a norma mais superior. Ocorre que, quanto as normas do Direito do Trabalho, tal critério rígido, não é aplicado, por ser um ramo especializado do direito, a norma superior é aquela mais favorável ao trabalhador, ou seja, aqui o sistema é flexível (OLIVEIRA, 2007, s.p.).

da aplicação temporal da norma, segundo a qual a nova não prejudica a anterior, se esta for mais benéfica (RODRIGUEZ, 2000).

O princípio protetor é consubstanciado na norma e na condição mais favorável, cujo fundamento se subsume à essência do Direito do Trabalho. O propósito do princípio consiste em corrigir desigualdade existente na relação empregatícia, criando uma superioridade jurídica em favor do empregado, diante da sua condição de hipossuficiência (BARROS, 2013).

Em suma, o princípio protetor visa o nivelamento que falta na relação jurídico-trabalhista frente ao desequilíbrio entre as partes.

1.2 PRINCÍPIO DA VEDAÇÃO AO RETROCESSO

Os direitos não podem retroagir, tão somente avançar na proteção dos indivíduos. Em razão desse princípio, conhecido como “vedação ao retrocesso” ou “efeito cliquet”, seja qual for a prática tendente a revogar os direitos sociais já regulamentados, sem a criação de outros meios alternativos capazes de compensar a anulação desses benefícios, é considerada inconstitucional (CANOTILHO, 2002).

Esse princípio encontra-se implícito na Constituição Federal de 1988 e tem como objetivo proteger os indivíduos contra o surgimento de uma lei que pretenda atingir, negativamente, o direito social já conquistado em matéria legislativa. O princípio em questão tem sua origem no Direito Internacional dos Direitos Humanos, na formulação do princípio da progressividade e não retrocesso dos direitos humanos (REIS, 2012).

Este princípio impede que em circunstâncias futuras, direitos já adquiridos venham a ser suprimidos, conforme exemplo supracitado, em linhas gerais, este princípio consiste na impossibilidade de reduzir os direitos sociais sem que haja medidas compensatórias, assegurando, dessa forma, a dignidade não só do trabalhador como de toda e qualquer pessoa.

O princípio da vedação do retrocesso social enuncia serem insusceptíveis de rebaixamento os níveis sociais já alcançados e protegidos pela ordem jurídica, seja por meio de norma supervenientes, seja por intermédio de interpretação restritiva (REIS, 2012, p. 35). Assim, a vedação do retrocesso social é a possibilidade de invalidação da revogação de normas que, regulamentando o princípio, concedam ou

ampliem direitos fundamentais, sem que a revogação em questão seja acompanhada de uma política substitutiva equivalente (BARCELLOS, 2002).

1.3 PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE DE DIREITOS

Existem normas no direito do trabalho que não podem ser derogadas pela vontade das partes. São princípios universais de natureza protetiva. Isto significa que as partes não podem abrir mão de direitos de ordem pública os quais, para protegerem o empregado, foram criados como um conteúdo mínimo a ser estabelecido no contrato. Como por exemplo a igualdade salarial, organização sindical, descanso, seguridade social (CASSAR, 2017).

O princípio da irrenunciabilidade não se limita a obstar a privação voluntária de direitos em caráter amplo e abstrato, mas também, a privação voluntária de direitos em caráter restrito e concreto, prevenindo, assim, tanto a renúncia por antecipação como a que se efetue posteriormente. Esse princípio tem fundamento na indisponibilidade de certos bens e direitos, no cunho imperativo de certas normas trabalhistas e na própria necessidade de limitar a autonomia privada como forma de restabelecer a igualdade das partes no contrato de trabalho (RODRIGUEZ, 2000).

(DELGADO 2013, p.196) define este princípio da seguinte forma: “prevalece a restrição à autonomia da vontade no contrato trabalhista, em contraponto à diretriz civil da soberania das partes nos ajustes de condições contratuais”. Esta restrição é tida como instrumento assecuratória eficaz das garantias fundamentais ao trabalhador em face do desequilíbrio de poderes inerentes ao contrato de emprego.

Este princípio encontra-se positivado no artigo 444 e 468 da CLT⁵. Refere-se à impossibilidade jurídica de privar o empregado de uma ou mais vantagens concedidas pelo Direito do Trabalho em benefício próprio (RODRIGUEZ, 2000).

Percebe-se que o princípio da irrenunciabilidade é aplicado de maneira parcial e não absoluta, na relação trabalhista, pois o empregado, via de regra, não pode

⁵ Art. 444, CLT. As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes
Art. 468, CLT. Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

renunciar seus direitos, porém, se essa renúncia for favorável a ele, será permitida sua ocorrência desde que seja pela tutela jurisdicional.

1.4 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Além dos princípios específicos das relações trabalhistas supracitados, é de suma importância falar sobre o princípio da dignidade da pessoa humana.

Existem princípios, que por sua enorme relevância no mundo jurídico, incidem em todas as relações jurídicas de todos os âmbitos de atuação do direito, como é o caso do princípio da dignidade da pessoa humana, previsto no texto constitucional, no artigo 1º, inciso III⁶, sendo assim considerado um dos princípios fundamentais da República Federativa do Brasil.

A força desse princípio não está, contudo, somente estribada no Direito do Trabalho, porém nas relações que mantém com o plano externo, e mais alto, do universo jurídico. O princípio em comento trata-se de um princípio jurídico geral de grande relevo, com sede na Carta Magna: o princípio da dignidade da pessoa humana (DELGADO, 2004).

No mesmo sentido, Vieira defende que:

O papel fundamental da razão é habilitar o ser humano a construir parâmetros morais, como a concepção de que as pessoas devem ser tratadas com dignidade pelo simples fato de serem pessoas; de que não podem ser tratadas como meios ou meros instrumentos na realização de nossos desejos, mas que têm desejos e anseios próprios, que devem ser respeitados (VIEIRA, 2006, p.67).

Sendo um fundamento da República, a dignidade da pessoa humana consagra que o Estado brasileiro considera o ser humano como o centro das suas atividades e prestações realizadas. A intenção final em se atingir o bem comum e o interesse social não se baseia em nenhum outro referencial, nem mesmo no exclusivo benefício do próprio Estado, e sim na valoração da pessoa humana (PAULO; ALEXANDRINO 2017).

Segundo os doutrinadores constitucionais Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino (2017, p. 90), respectivo princípio se apresenta em dois aspectos. O

⁶ Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:
[...]
III- a dignidade da pessoa humana.

primeiro diz respeito a uma proteção individual inerente a todas as pessoas, tanto frente ao Estado quanto aos demais indivíduos. O segundo aspecto está relacionado ao fato do tratamento isonômico que deve ser destinado a todos os semelhantes na medida de suas igualdades e diferenças

Dentre todos os fundamentos elencados logo no início da Carta Magna, a dignidade da pessoa humana merece destaque, pela razão de ser tratada como núcleo axiológico, isto é, valorativo do Direito Constitucional contemporâneo, representando verdadeiro “valor constitucional supremo”, significando dizer assim que deve ser observado nas decisões referentes aos casos concretos, bem como referência na elaboração, interpretação e também aplicação das demais normas (GUIMARÃES; MOTA, 2013)

Diante o exposto sobre o princípio em comento, deve-se entender que o empregado, como pessoa humana, obviamente é um sujeito de direitos, e não pode ter a sua dignidade violada e desrespeitada nem mesmo por norma de caráter infraconstitucional, pois a lei maior, qual seja a Constituição Federal, foi elaborada para resguardá-lo em todas as suas garantias, incluindo também, os direitos trabalhistas, pertencente ao rol dos direitos sociais resguardados constitucionalmente, essenciais para a subsistência dos indivíduos.

Assim, o princípio da dignidade da pessoa humana deve ter sentido de normatividade e cogência e não de meras cláusulas “retóricas” ou manifestações de bons propósitos, sendo necessário dar um tratamento adequado aos instrumentos de efetivação dos direitos que poderão realmente garantir a dignidade dos trabalhadores e o valor social do trabalho, como preconiza a Carta Maior do Brasil de 1988, que destacou expressamente como princípios fundantes da República e da ordem econômica a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (ALVES, 2002).

2 CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Dentre as diversas inovações inseridas pela Lei 13.467/2017 também conhecida como “reforma trabalhista”, destaca-se uma modalidade de trabalho que até então não existia na legislação brasileira, qual seja, o Contrato de Trabalho Intermitente. Contrato este que será estudado ao logo deste capítulo abordando os principais pontos, conceito, fontes e características.

Para tentar suprir as omissões deixadas pelo legislador alguns meses após a promulgação da Lei 13.467/2017, diversos pontos de seu conteúdo foram alterados pela Medida Provisória (MP) Nº 808 de 2017, a MP foi editada com o objetivo de complementar trechos controvertidos ao texto inicial da referida lei, preenchendo algumas lacunas. Ocorre que a MP 808/2017 perdeu os seus efeitos em 23.04.2018 (BRATEFIXE JUNIOR, 2018).

Segundo o magistrado Feliciano (2018), presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra). “A caducidade da MP por decurso de prazo representa claro descaso para com a preservação do patrimônio jurídico social legado pela CF/88, agravando ainda mais o cenário de insegurança jurídica deixado pela reforma.”

Frente a falta de segurança jurídica instalada, o Ministério do Trabalho editou a Portaria nº 349, onde se reestabeleceu regras que estavam previstas na MP 808/2017. A edição dessa portaria dividiu opinião entre os especialistas, para Mannrich

A portaria é um absurdo, devendo o tema ser tratado, quando muito, por um decreto, conforme chegou a ser cogitado pelo governo. O tema já não foi colocado direito na reforma trabalhista. Fez-se uma MP que não resolveu e perdeu a vigência. Agora querem preencher o buraco com uma portaria. É uma saída capenga essa alternativa não traz a segurança jurídica pretendida pelo Ministério do Trabalho. Precisamos construir regras sólidas, que nos ajudem a passar por esse momento difícil, lembrando que já há um descrédito em relação à reforma trabalhista pois foi aprovada a toque de caixa. É um prato cheio para quem é contra do ponto de vista de jurídico (MANNRICH, 2018, s.p.)

Percebe-se que foi bastante conturbada todo esse momento de instalação da reforma trabalhista e todos os atos subsequentes que surgiram para sanar algumas lacunas deixadas pelo legislador, como no caso da MP 808/2017 e a portaria editada pelo Ministério do Trabalho que ainda há uma enorme discussão sobre a sua validade.

O conceito de contrato de trabalho intermitente encontra-se previsto no art. 443 parágrafo terceiro da CLT. Senão vejamos:

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.

Corroborando com o conceito acima descrito, vejamos como se posiciona Veiga:

O trabalho intermitente é uma forma de regulamentar a prestação de serviço, como contrato de trabalho subordinado, descontínuo, que se caracteriza pela alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade exercida pelo empregado e o fim social perseguido pelo empregador”. (2019, p. 16).

Assim, contrato de trabalho intermitente pressente que o empregado será convocado tão somente quando houver uma demanda maior na empresa a qual está vinculado, e sendo remunerado sobre as horas que efetivamente prestou serviço. Caso não haja nenhuma convocação o empregado não receberá pelo período à disposição. O que implicaria conforme visto no capítulo anterior à impossibilidade jurídica de privar o empregado de uma garantia já concedida pela Direito do Trabalho, qual seja, a mínima remuneração ao trabalhador.

O empregado durante o período de inatividade, poderá prestar serviços para diferentes contratantes conforme o §5º do art. 452-A da CLT. Conforme Mariana Correia D’Amorim (2018 *apud* OLIVEIRA, 2017), na prática, isso só será possível se a intermitência for por vários dias ou meses, uma vez que, se a intermitência for durante a jornada de trabalho ou durante a semana, praticamente não há viabilidade de prestar serviço a outro empregador sem comprometer o trabalho intermitente.

Para que seja celebrado o Contrato de Trabalho Intermitente é necessário que sejam observados alguns requisitos para a validade do referido contrato. Estes requisitos estão previstos no art. 452-A⁷ da CLT e no art. 2º, incisos I, II e III da Portaria nº 349 do Ministério do Trabalho. Senão vejamos:

Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

Art. 2º da Portaria nº 349. O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito e registrado na Carteira de Trabalho e Previdência Social, ainda que previsto em acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e conterá:

I - identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes;

II - valor da hora ou do dia de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário ou diário do salário mínimo, nem inferior àquele devido aos demais

⁷ Originalmente o art. 452-A continha apenas nove parágrafos abordando os diversos requisitos para esse tipo de contratação. Mas com a edição da MP 808/2017 houve uma ampliação dos pressupostos necessários para se efetivar essa nova modalidade contratual. Com a referida medida surgiram mais seis parágrafos e também os artigos 452-B a 452-H. Imperioso destacar que nem todos foram ratificados pela portaria nº 349 do Ministério do Trabalho.

empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
III - o local e o prazo para o pagamento da remuneração.

A convocação para a prestação de serviço deverá ocorrer conforme os parágrafos 1º ao 3º do art. 452-A da CLT⁸. No que concerne a forma de convocação para a prestação de serviço, é importante que o contrato de trabalho intermitente esclareça de forma mais detalhada possível os aspectos dessa comunicação, vez que a legislação é omissa quanto a essa especificação. (BARZOTTO, 2017)

No tocante à multa pelo desatendimento à convocação do trabalho, prevista no §4º do art. 452-A da lei nº 13.467/2017 após aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo. A redação do §4º havia sido completamente revogada pela MP 808/2017.

Imperioso destacar, que a portaria nº 349 não ratificou o que a MP 808/2017 havia positivado, desse modo, quando a referida medida provisória perdeu os seus efeitos, a multa pelo desatendimento à convocação de trabalho voltou a vigorar conforme o estabelecido na lei da reforma trabalhista.

Quanto a forma de pagamento, a redação da reforma trabalhista disciplinava que ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado deverá receber o pagamento das seguintes parcelas: remuneração, férias proporcionais com acréscimo de um terço, décimo terceiro salário proporcional, repouso semanal remunerado e adicionais legais conforme art. 452-A §6º da CLT.

Acerca da forma de pagamento a Portaria nº 349 em seu art. 2º, parágrafo 2º determinou que na hipótese de o período de convocação exceder um mês, o pagamento das parcelas a que se referem o § 6º do Art. 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho não poderá ser estipulado por período superior a um mês, devendo ser pagas até o quinto dia útil do mês seguinte ao trabalhado, de acordo com o previsto no § 1º do art. 459 da CLT.

Delgado e Delgado destacam que:

⁸ § 1. O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

§ 2- Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

§ 3. A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

a precarização instigada por esse novo instituto é tão evidente que o pagamento das verbas é realizado no próprio dia da prestação de serviços. Dessa maneira, ao final do expediente, esse empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas: remuneração; férias proporcionais com acréscimo de um terço; décimo terceiro salário proporcional; repouso semanal remunerado; adicionais legais (art. 452-A, § 6º, CLT). O recibo de pagamento "deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo. O rol do § 6º do art. 452-A da CLT é, porém, meramente exemplificativo. Outras parcelas podem incidir em benefício desse trabalhador institucionalmente precarizado (2017, p. 156).

Consoante o §9º do art. 552-A da CLT, a cada doze meses, o empregado adquire o direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviço para o mesmo empregador. A Portaria 349 em seu art. 2º, parágrafo 1º passou a prevê que o empregado mediante prévio acordo com o empregador, poderá usufruir suas férias em até três períodos, nos termos do §1º⁹ e §3º¹⁰ do art. 134 da CLT.

A regra é clara quanto ao gozo do período de férias, é defeso a prestação de serviço pelo mesmo empregador. Todavia, a lei é omissa em relação a prestação de serviço para outros empregadores, sendo possível então que o empregado venha trabalhar para outros empregadores.

Impende observar que no contrato de trabalho intermitente as partes podem estipular os locais de prestação de serviço, os turnos para os quais poderá ocorrer convocação do empregado e as formas e instrumentos destinados à convocação e resposta para a prestação de serviços, bem como a forma de reparação recíproca por danos causados pelo cancelamento de serviços agendados conforme preconiza o art. 3º e incisos da Portaria nº 349.

O art. 4º da Portaria 349, trata dos efeitos da inatividade, trazendo a possibilidade do trabalhador prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviço, e conforme o §2º do mesmo artigo, o período de inatividade não será considerado tempo a disposição do empregado e não será remunerado.

Sobre o período de inatividade Franco Filho esclarece que

O contrato de trabalho está suspenso, sem que exista qualquer ônus recíproco. Nem o trabalhador deve trabalhar para o empregador, nem este deverá pagar qualquer importância, à falta de reciprocidade necessária.

⁹ § 1º Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

¹⁰ § 3º É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

Importa então que o empregado ficará desprovido de qualquer espécie de proteção, sequer a da seguridade social, face a inexistência de, no período de inatividade. Temos, repita-se, que o período de inatividade nada mais é que o tempo em que o empregado ficará na inércia, isto é, sem trabalhar (e receber salário). Poderá, todavia, trabalhar para terceiros, por qualquer forma de contratação, inclusive outro contrato de trabalho intermitente. E, mais grave e lamentável, quando inativo, repita-se, esse trabalhador nada receberá e, conseqüentemente, não haverá recolhimento para a Previdência Social (o que impactará nos seus direitos previdenciários), nem na sua conta vinculada de FGTS (ou que repercutirá no seu futuro) (2018, p.98).

Por fim, o art. 6º da Portaria nº 349, estabelece que o empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do empregado e o depósito do Fundo de Garantia do tempo de serviço com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

Com efeito, a inserção do contrato de trabalho intermitente no ordenamento jurídico, por sua diversidade de normas e por sua atipicidade frente aos demais contratos de trabalho que até então existiam, trouxe uma grande celeuma entre os juristas, sendo as regras por ele impostas questionadas sob diversas óticas. Esta modalidade de contrato, tem levado os operadores do direito a questionamentos acerca da possibilidade ou não de precarizações das relações de trabalho.

3 A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO INTERMITENTE SOB A ÓTICA DOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DO DIREITO DO TRABALHO.

A predita reforma objetivou flexibilizar e modernizar a legislação trabalhista brasileira, tendo esta flexibilização, como eixos norteadores, a redução dos custos empresariais e a ampliação das faculdades patronais na gestão da mão de obra (FERNANDES, 2017). Foi nesse cenário de flexibilização que foi incorporado a legislação brasileira o contrato de trabalho intermitente.

A alegação para a regulamentação do contrato de trabalho intermitente foi construída com base na expectativa de que as empresas teriam maior facilidade e flexibilidade na contratação de trabalhadores nesta modalidade, igualmente com a promessa de que tal contrato iria reduzir os índices alarmantes de desemprego no Brasil. João Batista Brito Pereira (2019) presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST) afirma que “foi um equívoco alguém um dia dizer que essa lei ia criar empregos, sabidamente, a lei não é capaz de gerar novos postos de trabalho. É o desenvolvimento da economia, que pode estimular a criação de novas vagas.”

Independentemente da motivação, alegada ou obscura, para a introdução do contrato de trabalho intermitente na legislação brasileira é necessário que se faça uma análise acurada se tal trabalho pode ser considerado digno, capaz de cumprir com a função social do trabalho e de manter o empregado no padrão mínimo civilizatório aceitável. A simples criação de postos de trabalho sem o patamar mínimo de dignidade não interessa a nenhuma sociedade minimamente civilizada (SALES; OLIVEIRA, 2018).

Diante disso, convém esclarecer a relação do contrato de trabalho intermitente frente o princípio da proteção. Conforme já explanado o princípio da proteção tem o propósito de garantir ao trabalhador, que é a parte hipossuficiente da relação, superioridade jurídica, com o objetivo de estabelecer um equilíbrio jurídico entre trabalhador e empregador na relação trabalhista, em virtude da manifesta superioridade econômica deste diante daquele.

Noutro giro, a flexibilização das leis trabalhistas avança em sentido contrário ao princípio em comento, possibilitando a precarização dos direitos e garantias trabalhistas, sob a justificativa de geração de novos postos de trabalho e conseqüentemente o desenvolvimento do mercado de trabalho. Nesse sentido Cassar; Borges ensinam que:

O princípio da proteção do trabalhador, em todas as suas esferas, está atravessando grave crise, modificando o cenário do *Welfare State* (sequer vivido pelo Brasil em sua plenitude) de excessiva proteção para uma realidade de desproteção ou de menos proteção destinada ao empregado. É visível a crise econômica, ética e política enfrentada pelo Brasil, que direta e indiretamente enfraquece o princípio da proteção ao trabalhador, pois prioriza-se a empresa ao empregado. Sua sobrevivência passa a preocupar o Estado e, com isso, os legisladores sofrem pressões para redução do intervencionismo estatal para reduzir direitos trabalhistas e flexibilizar outros. (2017, p. 6)

Impende ressaltar que quem sai perdendo nesse tipo de contratação é o trabalhador, vez que o empregador poderá contratar vários empregados nessa modalidade, e caso alguma convocação resulte em uma recusa, o mesmo poderá convocar vários outros, conforme já visto o empregador só irá remunerar pelas horas efetivamente trabalhadas. Enquanto o trabalhador poderá ter vários contratos nessa modalidade, em contrapartida só receberá se for convocado para prestar serviço. O trabalhador não terá nenhuma garantia efetiva de trabalho e conseqüentemente de salário. Nessa perspectiva, observa-se uma transmutação do princípio da proteção pois, pela forma contratual intermitente, há uma inversão de várias regras que oferece

maiores benefícios ao empregador, à parte que já tem maior capacidade econômica. (BATISTA, 2019).

Desse modo, resta evidente que o contrato de trabalho intermitente viola o princípio da proteção, vez que o empregado, a parte hipossuficiente da relação contratual torna-se totalmente desprotegido. Verifica-se que ocorre a inversão da lógica principiológica, posto que o encargo da atividade econômica de ser conferido ao empregador que é quem obtém o lucro com ela, e não o empregado. (BATISTA, 2019).

Frente a explanação precedente no primeiro capítulo acerca do princípio constitucional da vedação ao retrocesso, torna-se necessário analisar a sua incidência frente o contrato de trabalho intermitente. Segundo Sarlet (2004, p. 405) “é o princípio garantidor do progresso adquirido pela sociedade durante períodos de mudanças e transformações”.

Destarte, é possível verificar que o contrato de trabalho intermitente viola tal princípio constitucional, vez que subtrai vários direitos trabalhistas até então estabelecidos a todos os trabalhadores brasileiros, entre eles estão, a remuneração salarial digna e justa, a jornada de trabalho adequada com a rotina do empregado e a proteção aos arbítrios do empregador. (VIEIRA, 2018).

O regime intermitente, conforme está regulamentado não implica em chances de progresso para o bem-estar social, revela tão somente o subdesemprego, pois ao invés de assegurar os direitos dos trabalhadores, esta modalidade de contrato apenas o limita ao estabelecido no contrato, possuindo como principais características os períodos de atividade e os de inatividade, rompendo assim os paradigmas fixados na legislação trabalhista (SOUSA, 2018).

Secchi destaca que:

Essa é a política pública que está sendo levada a efeito com as disposições relativas ao trabalho intermitente, e com a específica disposição contida no art. 911-A da CLT. Uma política pública que fomenta a possibilidade de o trabalhador perceber menos do que o salário mínimo mensal não pode ser tolerada. Deve, ao revés ser rechaçada, na medida em que fere o texto constitucional, e não resolve o problema do desemprego, configurando uma verdadeira política pública sem sentido, pois não há a intenção de implantar meios efetivos de combate a esse problema. (2016, p. 30).

Insta enaltecer que ao firmar salário vinculado às horas efetivamente trabalhadas, a critério do empregador, o empregado passa a ganhar sua remuneração de acordo com o número de convocações feitas pelo empregador sem garantia e sem

previsão de jornada e salário-mínimo, enquanto as despesas do empregado seguem mensalmente fixas, seu salário e seu horário de trabalho tornam-se completamente imprevisíveis, conseqüentemente o novo art. 452-A da CLT suprime o patamar constitucionalmente garantido da proteção social ao salário, preconizando ainda mais as relações de trabalho.

Quanto à jornada de trabalho adequada, Vieira assevera que:

A jornada de trabalho, assegurada no art. 58, da CLT, foi desrespeitada com o advento do contrato de trabalho intermitente, sendo flexibilizada ao ponto de prejudicar a rotina diária do empregado, o qual precisa ficar atento, sempre, às convocações do empregador, prejudicando, dessa forma, o direito do trabalhador a uma jornada de trabalho digna e justa, bem com o direito ao descanso no intervalo interjornada de trabalho. (VIEIRA, 2018).

Corroborando com o assunto em Delgado dispõe que:

O contrato de trabalho intermitente, nos moldes em que foi proposto pela Lei da Reforma Trabalhista - caso lidas, em sua literalidade, as regras impostas por esse diploma legal -, busca romper com dois direitos e garantias jus trabalhistas importantes, que são da estrutura central do Direito do Trabalho: a noção de duração do trabalho (e de jornada) e a noção de salário. (DELGADO, 2017, p.154).

Cumprido ressaltar que conforme o contrato de trabalho intermitente está positivado, não há nenhuma sanção ao empregador caso este haja com arbitrariedades em relação ao empregado, muito menos disposições expressas quanto às hipóteses de convocação. Assim, permuta-se a proteção ao trabalhador para a proteção da relação jurídica.

Nota-se que, pela falta de disposições expressas quanto às possibilidades de convocação, tal como possíveis sanções a serem impostas ao empregador em caso de arbitrariedades, resta claro que a reforma trabalhista não foi planejada para “modernizar” as relações de emprego, mas sim para retirar os encargos trabalhistas até então previstos na legislação, precarizando ainda mais o cenário do trabalhador brasileiro (VIEIRA, 2018).

Imperioso destacar que o contrato de trabalho intermitente viola o princípio constitucional da irrenunciabilidade de direitos trabalhistas, o que conforme já analisados nos capítulos precedentes consiste na imperatividade das normas trabalhistas e impede que o trabalhador derogue de direitos trabalhistas legalmente assegurados.

A admissão sob o regime intermitente supõe a renúncia de vários direitos trabalhistas, a exemplo o art. 4º da CLT, o qual estabelece que o tempo no qual o empregado está à disposição do empregador ou está aguardando chamado é computado como tempo de efetivo serviço. Desse modo, visto que o trabalho intermitente impõe a permanente espera do empregado pela convocação ao trabalho, já que o mesmo intercala entre períodos não sabidos de atividade e inatividade, e nos períodos de espera inexistente a devida contraprestação, ocorre evidentemente renúncia ao artigo supramencionado, violando o princípio em comento (MENEZES; ALMEIDA, 2018).

Em conformidade com o que foi comentado no primeiro capítulo, sabemos o princípio da dignidade da pessoa humana preconiza que o Estado brasileiro considera o ser humano como o centro das suas atividades e prestações realizadas. A intenção final é em se atingir o bem comum e o interesse social não se baseia em nenhum outro referencial, nem mesmo no exclusivo benefício do próprio Estado, e sim na valoração da pessoa humana (ALEXANDRINO, 2017).

Neste capítulo nota-se que ocorre uma inversão da lógica principiológica quanto ao princípio da proteção, vez que através do contrato de trabalho intermitente o empregador passa a ter mais benefícios que o empregado, sendo este o responsável pelos riscos da atividade empresarial, acarretando assim em prejuízos ao trabalhador, chocando-se com todo o sistema de proteção social que por consequência pode acarretar também na violação o princípio da dignidade da pessoa humana.

O empregador tem de ter responsabilidade para gerir seu empreendimento de sorte que não se ocupe apenas dos lucros, mas que tenha sempre em vista a função social daquele empreendimento, que deve cooperar para que o País alcance os seus objetivos fundamentais insculpidos no art. 3º, da Constituição Federal que em resumo são construir uma sociedade livre, justa e solidária, garantir o desenvolvimento nacional, erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais, e promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (SCHNEIDER, 2017).

Em relação ao salário mínimo a Constituição Federal prediz que não existe relação de emprego seja qual for a hipótese em que não seja ofertado ao trabalhador

a garantia de um recebimento mensal do salário mínimo, do contrário causaria grave violação ao princípio da dignidade da pessoa humana. Streck ensina que:

Cindir o direito fundamental ao salário mínimo como se fosse algo a ser medido em horas ou dias é afrontar a máxima efetividade como princípio inerente à fundamentalidade material, em afronta à dignidade da pessoa humana porque lhe atribuindo os riscos diários de garantia de um mínimo de subsistência. Quando o artigo 7º dispõe sobre salário mínimo, ele o faz numa perspectiva transindividual de periodicidade mensal para dar previsibilidade à vida dos trabalhadores na realização de suas diferentes atividades diárias (não apenas trabalho, mas também lazer, convivência social e familiar, etc.). Tanto é assim que nenhum benefício que substitua o salário-de-contribuição ou o rendimento do trabalho do segurado da Previdência Social terá valor mensal inferior ao salário mínimo, (STRECK, 2019, s.p).

Tramita na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei 9467/18, do deputado Alessandro Molon (PSB-RJ), tendo como pedido a revogação do contrato intermitente, por considerar o referido contrato de trabalho inconstitucional. Segundo Molon (2018), “o trabalho intermitente afronta o princípio da dignidade humana por não garantir o salário mínimo mensal para o empregado. Ele frustra a garantia do pleno emprego, pois haverá contrato de trabalho sem trabalho e sem salário na inatividade, por interesse do empregador”.

Traçando um paralelo final entre o contrato intermitente e o princípio da dignidade da pessoa humana, o novo contrato de trabalho rompe com a ideia de tempo à disposição prevista no art. 4º da CLT, mesmo sendo clara a necessidade de o empregado possuir uma jornada de trabalho fixa para a garantia do mínimo de dignidade.

Sobre o tema Teixeira e demais pesquisadores destacam que

Além dos impactos físicos, a incerteza quanto à jornada desemboca no descontrole da própria rotina do trabalhador. Isso gera imediato impacto na organização de sua vida social, assim como na própria vida profissional, devido ao trabalho excessivo e à jornada imprevisível, dificultando a possibilidade de capacitação via cursos de aperfeiçoamento, treinamentos e acúmulo de novos conhecimentos. Tudo isso pode desencadear doenças psíquicas e perda de interesse em demais aspectos da vida. De novo, uma questão de saúde pública (2017, p. 76).

Da forma que o contrato de trabalho intermitente está regulado, o mesmo coloca o trabalhador brasileiro em um severo cenário de precariedade. Maria Regina Redinha (2009, p.36) ensina que “Reduzida à sua expressão mais crua, a precariedade é o somatório da instabilidade laboral (seja derivada da descontinuidade de vínculos contratuais, da sua modelação ou das condições de trabalho) e da insuficiência alimentar do salário”.

Diante do exposto, é necessário que haja um apuramento dos seus aspectos frente os princípios constitucionais do direito do trabalho, visto que o direito do trabalho deve sempre evoluir de modo a garantir a melhoria da condição do trabalhador, e qualquer alteração legislativa que vá em sentido contrário, merece cuidadosa análise.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho abordou a temática do contrato intermitente, inserido pela Lei nº 13.467/2017, tal tema, conforme foi explanado no texto, tem sido motivo de críticas jurídicas, desde a sua inserção no ordenamento jurídico brasileiro pelas omissões deixadas pelo legislador, como também por violar alguns princípios constitucionais do direito do trabalho.

Diante dos estudos realizados, constatou-se que, atualmente o contrato de trabalho intermitente é visto como prejudicial para o trabalhador, com evidente potencial de violar os princípios constitucionais do trabalho, precarizando a relação trabalhista, em virtude de aumentar os benefícios e facilidades ao empregador, que é a parte que possui maior capacidade econômica, apresentando uma inversão da lógica derivada do princípio da proteção, desconstruindo assim, garantias constitucionalmente asseguradas.

Outrossim, verificou-se também a violação ao princípio constitucional da vedação ao retrocesso e da irrenunciabilidade de direitos, pois tal contrato não resulta em chances de progresso ao bem-estar social, apenas tenta criar postos de trabalho sem respeitar patamares mínimos de dignidade, a exemplo disso, observou-se que tal contrato rompe com a noção de jornada e de salário, pois estes ficam a critério do empregador, assim o salário pode existir ocasionalmente, se e quando o trabalhador for convocado. Ademais, o trabalho intermitente criou um conceito diverso de tempo à disposição em relação ao previsto no artigo 4º da CLT, inexistindo qualquer contraprestação em relação ao empregado, que por consequência acaba por renunciar um direito já garantido, suprimindo assim mais uma garantia reguladas em prol do trabalhador.

Em virtude dos fatos mencionados, podemos afirmar que o contrato de trabalho intermitente viola o princípio da dignidade da pessoa humana por suas características descritas, a título de exemplo podemos citar a inversão da lógica da proteção, a

garantia e de trabalho e conseqüentemente de salário, e a ideia de tempo à disposição já regulada pela CLT, acabando por impactar a própria vida do trabalhador, tanto no aspecto social quanto no aspecto profissional.

Por isso, defende-se que a legislação, efetivamente, deve conduzir a evolução das relações de trabalho, acompanhando a modernização do direito trabalhista. Todavia, sem deixar de proteger os interesses do trabalhador, seguindo os princípios garantidores desse ramo do direito, com a criação de relações trabalhistas justas e equilibradas para ambas as partes da relação contratual.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição (1988). Constituição da República federativa do Brasil.** Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 2018.

BRASIL. **Lei 13.467**, 13 de Jul 2017. Altera a **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)** aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 e as leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso 03 set 2019.

BRASIL. **Medida Provisória nº 808**, de 14 de novembro de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Vigência encerrando. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm>. Acesso 03 set 2019.

BRASIL. **Portaria nº 349**, 23 maio 2018. Publicada no DOU 24 Mai 2018. Estabelece regras voltadas à execução da Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, no âmbito das competências normativas do Ministério do Trabalho. Disponível em: <http://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/15752792/do1-2018-05-24-portaria-n-349-de-23-de-maio-de-2018-15752788>. Acesso 05 set 2019.

ALEXANDRINO, Marcelo e Vicente, Paulo. **Direito constitucional descomplicado.** 16. ed. rev. atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2017.

ALVES, Cléber Francisco. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana:** o enfoque da doutrina social na igreja. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

BARCELLOS, Ana Paula de. **A eficácia jurídica dos princípios constitucionais: o princípio da dignidade da pessoa humana**. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. São Paulo: LTr, 2013.

BARZOTTO, Luciane Cardoso. O Controvertido Contrato de Trabalho Intermitente. In: GUIMARÃES, Ricardo Pereira de Freitas; MARTINEZ, Luciano (Org). **Desafios da Reforma Trabalhista**. São Paulo: LTr, 2017. p. 137-147.

BATISTA, Cleunice Coelho Ramalho. O CONTRATO INTERMITENTE DE TRABALHO INSERIDO PELA LEI Nº. 13467/2017. **DSpace/Manakin Repository**. Disponível em: <<http://dspace.doctum.edu.br:8080/xmlui/handle/123456789/1752>> . Acesso em 11 out 2019.

BRATEFIXE JUNIOR, Antonio Carlos. Perda da vigência da MP 808/17 e os impactos na reforma trabalhista. **Consultor Jurídico**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-abr-22/antonio-bratefixe-vigencia-mp-80817-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 09 set 2019.

BRITO PEREIRA, João Batista. Reforma trabalhista: “foi um equívoco alguém um dia dizer que a lei ia criar empregos” diz presidente do TST. **BBC News Brasil**, 03 jul 2019. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/brasil-48839718>>. Acesso em: 08 set 2019.

CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. 5 ed. Coimbra: Almedina, 2002.

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

CASSAR, Vólia Bomfim. A Reforma Trabalhista e a autonomia da vontade do empregado. **Lex Magister**. Disponível em: <https://www.lex.com.br/doutrina_27640581_A_REFORMA_TRABALHISTA_E_A_AUTONOMIA_DA_VONTADE_DO_EMPREGADO.aspx>. Acesso em: 20 maio 2019.

D'AMORIM, Mariana Correia. **O contrato de trabalho intermitente**. Salvador, 2018. Disponível em:

<<https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/26304/1/Mariana%20Correia%20D%27Amorim.pdf>>. Acesso em: 08 set 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil Com os Comentários à Lei nº 13.467/2017**. São Paulo. LTR Editora LTDA. 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.

FARIAS, Leandro Pompermayer. Análise crítica sobre o contrato de trabalho intermitente. **Revista JurES**. Disponível em: <<http://revistaadmmade.estacio.br/index.php/juresvitoria/article/viewFile/6296/47965442>>. Acesso em: 14 out 2019.

FELICIANO, Guilherme. Reforma trabalhista: queda da MP 808/2017 indica descaso com legado social da Constituição e traz insegurança jurídica. ANAMATRA. Brasília. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/26384-reforma-trabalhista-caducidade-da-medida-provisoria-808-2017-indica-descaso-com-legado-social-da-constituicao>>. Acesso em 09 set 2019.

FERNANDES, Paulo Roberto. A figura do contrato de trabalho intermitente do PL nº 6.787/2016 (Reforma Trabalhista) à luz do direito comparado. Disponível em: <<http://ostrabalhistas.com.br/figura-do-contrato-de-trabalho-intermitente-do-pl-no-67872016-reforma-trabalhista-luz-do-direito-comparado/>>. Acesso em 14 jul. 2019.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa, **Curso de Direito do Trabalho**. 4 ed. São Paulo: LTr, 2018.

GUIMARÃES, Raquel Ribeiro Oliveira; MOTA, Karine Alves Gonçalves. **O contrato de trabalho intermitente e a afronta ao princípio da dignidade da pessoa humana**. **Boletim Jurídico**, Uberaba/MG, a. 13, no 1618. Disponível em: <https://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/artigo/4956/o-contrato-trabalho-intermitente-afronta-ao-principio-dignidade-pessoa-humana> Acesso em: 21 maio. 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 5 ed., 2007.

MANNRICH, Nelson. Portaria sobre reforma traz segurança jurídica, diz Ministério do Trabalho. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-mai-25/norma-reforma-traz-seguranca-juridica-ministerio-trabalho>>. Acesso em 09 set 2019.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de direito administrativo**. 17. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2004.

MELO, Geraldo Magelo. **A vedação ao retrocesso e o direito do trabalho**. *Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.* Disponível em: <https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_82/geraldo_magela_melo.pdf>. Acesso em 12 out 2019.

MENEZES, Caroline Porshe e ALMEIDA, Eduardo Almiro. Contrato de trabalho intermitente: os impactos da regulamentação nos direitos trabalhistas. Disponível em: <<https://www.metodista.br/revistas/revistas-ipa/index.php/direito/article/viewFile/690/627>>. Acesso em: 14 out 2019.

MOLON, Alessandro. **Proposta revoga trabalho intermitente autorizado na reforma trabalhista. Câmara dos Deputados**. Disponível em: <camara.leg.br/noticias/542601-proposta-revoga-trabalho-intermitente-autorizado-na-reforma-trabalhista/>. Acesso em 15 out 2019.

OLIVEIRA, José Péricles de. Hierarquia das normas no direito do trabalho. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, X, n. 39, mar 2007. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=3775>. Acesso em: 21 maio 2019.

PEDREIRA, Pinho Da Silva, Luiz de. **Principiologia do direito do trabalho**. Salvador, Contraste, 1996.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. S.P.: LTr., 3 ed. Atual., 2000.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2015.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 4ª Ed. Porto Alegre, 2004.

SECCHI, Leonardo. *Análise de Políticas Públicas: diagnóstico de problemas, recomendação de soluções*. São Paulo: Cenage Learning, 2016.

SCHNEIDER, Natasha. *O Contrato de Trabalho Intermitente no Direito Português e a Introdução desta Modalidade Contratual no Direito Brasileiro Através da Lei 13.467/2017*. Disponível em: <https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/37332/1/ulfd136401_tese.pdf>. Acesso em 16 out 2019.

REDINHA, Maria Regina Gomes. *Relações Atípicas de Emprego*. Porto: Universidade do Porto, 2009.

REIS, Daniela Muradas. **Influxos legais, jurisprudenciais e o princípio da vedação do retrocesso social**. In: VIANA, Márcio Túlio; RENAULT, Luiz Otávio Linhares; FABIANO, Isabela Márcia de Alcântara; FATTINI, Fernanda Carolina; BENEVIDES, Sara Costa. (Org.). *O que há de novo em Direito do Trabalho*. 2 ed. São Paulo: Ltr, 2012.

SOUSA, Gabriel Soares. *Trabalho Intermitente: movimento reacionário que traz à luz o retrocesso social*. **Conteúdo Jurídico**. Disponível em: <<http://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/51624/trabalho-intermitente-movimento-reacionario-que-traz-a-luz-o-retrocesso-social>>. Acesso em: 12 out 2019.

STRECK, Lenio Streck. **Reforma trabalhista – contrato intermitente é inconstitucional**. Opinião. **Revista Consultor Jurídico**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2017-dez-04/streck-reforma-trabalhista-contrato-intermitente-inconstitucional>>. Acesso em: 15 out 2019.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira; GALVÃO, Andréia; KREIN, José Dari; BIAVASCHI, Magda; ALMEIDA, Paula Freitas de; ANDRADE, Hélio Rodrigues de. **Contribuição crítica à reforma trabalhista**. Campinas, São Paulo: UNICAMP/IE/CESIT, 2017.

VEIGA, Aloysio Corrêa da. *Reforma trabalhista e trabalho intermitente*. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/150672/2019_veiga_aloy_sio_reforma_trabalhista.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 12 set 2019.

VIEIRA, Oscar Vilhena. **Direitos Fundamentais. Uma leitura da jurisprudência do STF**. São Paulo: Ed. Malheiros, 2006.

VIEIRA, Renan Leite. Os desafios do trabalho intermitente à luz da reforma trabalhista. **Jus.bom.br. Disponível em: <Os desafios do trabalho intermitente à luz da reforma trabalhista>**. Acesso em: 12 out 2019.