

UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO
CAMPUS UNIVERSITÁRIO DE PONTES E LACERDA
FACULDADE DE LINGUAGEM, CIÊNCIAS AGRÁRIAS E SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

NEIDIANE ALMEIDA ARRUDA

**CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: GERAÇÃO DE
EMPREGO OU PRECARIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS? UMA
ANÁLISE DE SUA CONSTITUCIONALIDADE.**

PONTES E LACERDA
2019

NEIDIANE ALMEIDA ARRUDA

**CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: GERAÇÃO DE
EMPREGO OU PRECARIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS? UMA
ANÁLISE DE SUA CONSTITUCIONALIDADE.**

Monografia apresentada como requisito parcial para
obtenção do título de Bacharela em Direito à
Universidade de Mato Grosso - UNEMAT, sob a
orientação da Professora Cleide Marlena de Ávila
Espíndola.

PONTES E LACERDA
2019

NEIDIANE ALMEIDA ARRUDA

**CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: GERAÇÃO DE EMPREGO OU
PRECARIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS? UMA ANÁLISE DE SUA
CONSTITUCIONALIDADE.**

Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção título de bacharel, curso de
bacharelado em direito, Universidade do Estado de Mato Grosso.

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Cleide Marlena de Ávila Espíndola

Examinador: Acássia Mirelle Martins

Examinador: Gean Carlos Balduino Júnior

PONTES E LACERDA - MT, ____ DE _____ DE 2019.

À minha mãe e irmã.

AGRADECIMENTOS

A Deus, por ter me concedido o dom da vida e que durante essa trajetória de estudos me guardou em saúde e perseverança para que eu nunca desistisse dos meus ideais.

A minha mãe Luzia, que é a verdadeira inspiração dos meus dias.

A minha irmã Ana Lúcia, *in memoriam*, por sempre acreditar nos meus estudos.

Ao meu esposo Roberto Wagner, a quem tenho eterna gratidão pelo apoio e pela força no enfrentamento das dificuldades dessa trajetória.

A minha sobrinha Sara, pelo carinho e motivação a mim dispensados.

A minha orientadora, Cleide Marlena de Àvila Espíndola, que com seu empenho me impulsionou na realização desse projeto.

Aos professores da Universidade do Estado de Mato Grosso do Campus de Pontes e Lacerda, pela dedicação em transmitir seus conhecimentos.

As minhas amigas, Andressa Mesquita, Amanda Hevilyn e Rosimeire Marchete que fizeram dessa jornada um caminho mais leve.

Por fim, agradeço à UNEMAT pela oportunidade de crescimento.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ABRASEL – Associação Brasileira de Bares e Restaurantes

ADI – Ação Direta de Inconstitucionalidade

ANAMATRA – Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho

CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados

CF– Constituição Federal

CF/88 – Constituição Federal de 1988

CLT– Consolidação das Leis do Trabalho

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

PNAD CONTINUA – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua

STF – Supremo Tribunal Federal

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

RESUMO

O presente trabalho teve como escopo analisar o contrato de trabalho intermitente, modalidade prevista no art. 443, caput e, §3º e art. 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), cuja inserção adveio da Lei nº 13.467 de 2017. Nesse âmbito, para a inserção desse contrato no ordenamento jurídico brasileiro, foi promessa, a geração de empregos formas sob a garantia de seguridade dos direitos trabalhistas preceituados pela Carta Magna de 1988. Entretanto, com respaldo doutrinário maciço, percebe-se que a flexibilização das relações de trabalho vem a prejudicar o trabalhador no sentido de deixá-lo vulnerável quanto à previsão do recebimento de salário, embora receba, poderá ser inferior ao salário mínimo, fixado na CF/88. Além disso, o legislador ao fixar o contrato intermitente não protege a dignidade do trabalhador que se submete a condições retrógradas para auferir alguma renda. Dessa forma, utilizamos a pesquisa qualitativa para averiguar o posicionamento doutrinário em relação à constitucionalidade, verificando também, como os tribunais vem tratando a respeito desse objeto, a pesquisa quantitativa foi empregada para analisar dados relacionados ao número de contratos gerados na modalidade intermitente, sendo certo que não alcançou a estimativa divulgada à época de sua introdução.

Palavras-chave: contrato de trabalho intermitente; inconstitucionalidade; Reforma Trabalhista.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
1. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO CONTRATO DE TRABALHO	11
1.1. POSSÍVEIS SINÔNIMOS DO CONTRATO DE TRABALHO	12
1.2. CONCEITO E CLASSIFICAÇÕES	13
1.3. LEGISLAÇÃO ESTRANGEIRA E O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE	15
2. O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE	17
2.1. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE À LUZ DA LEI Nº 13.467 DE 2017 ...	18
2.2. CONCEITO DE TRABALHO INTERMITENTE À LUZ DOUTRINÁRIA PÁTRIA.....	19
2.3. A JUSTIFICATIVA PARA CONTEMPLAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE	20
2.4. CENÁRIO DO EMPREGO APÓS A VIGÊNCIA DA REFORMA TRABALHISTA	22
3. ANÁLISE DA CONSTITUCIONALIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE	24
3.1. PANORAMA DOUTRINÁRIO BRASILEIRO	24
3.2. ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL E ENTENDIMENTO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL ACERCA DO CONTRATO INTERMITENTE	28
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	33
REFERÊNCIAS	35

INTRODUÇÃO

Em novembro de 2017 entrou em vigor a Lei nº 13.467, popularmente conhecida como Reforma Trabalhista, permitindo a introdução de novas modalidades contratuais no cenário brasileiro, dentre os quais merece destaque o contrato de trabalho intermitente, objeto precípuo da presente pesquisa, justificando sua regulamentação no intuito de modernizar e flexibilizar as relações de trabalho, já que, à época, a então Consolidação das Leis do Trabalho – CLT era uma “senhora” de 73 anos de idade e não caminhava de mãos dadas com o crescimento do país, impossibilitando a geração de empregos e o fomento da economia.

Partindo dessa premissa, o objetivo desse estudo visa analisar o contrato de trabalho intermitente sob a ótica estatística de geração de novos postos de trabalhos intermitentes, levando em consideração os apontamentos estimativos no período da tramitação do ainda Projeto de Lei nº 6.787 de 2016, aprovado na Câmara dos Deputados e ganhando *status* de Projeto de Lei da Câmara nº 38 de 2017 e, posteriormente, chegando à promulgação da Lei nº 13.467 de 2017, averiguando se realmente, este novo instrumento cumpre a promessa de reduzir o desemprego no país e retirar o trabalhador da informalidade.

Além disso, a problemática a ser arguida nesse estudo, envolvendo a regulamentação dessa inovação contratual na legislação trabalhista brasileira, que é o contrato de trabalho intermitente gira em torno da observação dos preceitos constitucionais garantidos ao trabalhador. Sendo o escopo principal, analisaremos a constitucionalidade do contrato de trabalho intermitente, tendo em vista a dignidade da pessoa humana e o salário mínimo, fixado em lei. Restando apontamentos acerca da precarização ou não dos direitos do trabalhador e da questão da segurança jurídica que o empregado possui em relação a esse objeto.

Nesse passo, nos apoiaremos na metodológica de pesquisa exploratória, a partir dos métodos descritivo, histórico, dedutivo e comparativo, analisaremos a existência de correlação entre doutrina e aplicadores do direito, no que se refere ao entendimento doutrinário e jurisprudencial acerca da constitucionalidade do contrato de trabalho intermitente.

Para tanto, a presente pesquisa se divide em três capítulos, desconsiderando a introdução. Inicialmente, para entendimento do objeto desse estudo será abordado no Capítulo um a contextualização histórica e conceito do contrato de trabalho, em seguida, abordaremos a experiência legislativa estrangeira pertinente ao trabalho intermitente. No capítulo dois, conceituaremos o contrato de trabalho intermitente conforme a Lei nº 13.467 de 2017 e à luz doutrinária brasileira pátria, traçando perspectivas que o inseriram na legislação trabalhista

brasileira, bem como se a expectativa de geração de trabalhos intermitente formais foi alcançada. No capítulo três, analisaremos a constitucionalidade dessa modalidade contratual com base em preceitos constitucionais, contrapondo doutrina e jurisprudência.

Ao final, na conclusão, pretende-se evidenciar a partir dos resultados em torno da introdução do contrato de trabalho intermitente no ordenamento jurídico brasileiro se tal instrumento fomentará a economia ou precarizará o trabalho.

1. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO CONTRATO DE TRABALHO

Ao tratarmos do contrato de trabalho, é importante considerarmos sua origem como ponto de partida para posteriormente trazer à contextualização atual. Sendo assim, a partir do Direito Romano que se permitiu a introdução do contrato de trabalho nas relações de emprego, estabelecendo, por conseguinte, a adoção de mecanismos para disciplinar essa relação contratual.

Ante ao exposto, FERREIRA E CAVALCANTE (2019, pág. 245) lecionam:

O contrato individual de trabalho é originário do Direito Romano, no qual havia três formas básicas de locação: a) a *locatio rei*, onde uma das partes se obrigava a conceder o uso e gozo de uma coisa em troca de certas retribuições (equipara-se ao contrato de locação); b) a *locatio operis faciendi*, onde uma das partes se obrigava a realizar tarefa determinada, de certo cunho mais especializado, a fim de realizar um objetivo, sob certa remuneração (se assemelha ao contrato de empreitada); e c) a *locatio operarum*, onde uma das partes se obrigava a executar determinado trabalho, sob determinada remuneração (figura análoga à locação de serviços).

O contrato de trabalho era definido pelos tradicionalistas como um pacto de locação de serviços, na qual se pautava na analogia do homem e objeto ainda da época escravocrata. Com base nessa figuração de liberdade contratual, o direito brasileiro abarcava a locação de serviços no Código Civil do ano de 1916, nos artigos 1216 a 1236, sendo extinto com a vigência do Código Civil de 2002 para dar lugar ao contrato de prestação de serviços.

No entanto, importante trazer à baila que o contrato de prestação de serviços e o contrato de trabalho devem possuir tratamento diferenciado, tomando os pressupostos de seus elementos caracterizadores. Enquanto o contrato de prestação de serviço que compreende também a forma gratuita e considera o trabalho autônomo efetivado por pessoa física ou jurídica; o contrato de trabalho além de não se dar na modalidade gratuita vigorará sob o elemento da subordinação e o trabalho poderá ser prestado somente por pessoa física. (GOMES, 2012, p. 183),

Como consequência, haverá no caso do contrato de prestação de serviço um exercício de atividade por conta em risco desse prestador, uma vez que assume a responsabilidade do resultado. Já no contrato de trabalho, como existe o elemento da subordinação, o tomador do serviço quem se responsabilizará pelo resultado da atividade.

Oportuno se faz considerar que o contrato de trabalho, “além de consensual, informal e de trato sucessivo, é um pacto comutativo e sinalagmático”. (CISNEIROS 2016, pág. 35 e

36). Desta maneira, a consensualidade fica demonstrada na vontade que as partes têm de estabelecer o vínculo empregatício, observando que uma vez violada essa consensualidade, o contrato poderá ser anulado. Adiante, o contrato de trabalho informal se refere à aceitação das partes, mesmo que tácita, prevendo a existência do contrato de trabalho na forma.

Nesse diapasão, o contrato de trabalho de trato sucessivo fica demonstrado como um “pacto de duração”, (CISNEIROS, 2016, p. 36), ou seja, aquele sujeito a modificações decorrentes do tempo, existindo continuidade na relação jurídica. Quando se tratar de contrato de pacto comutativo, o doutrinador menciona os deveres e obrigações impostas às partes em que devem ser previamente anuídas, não permitindo aleatoriedade. Ambas as partes devem concordar previamente com tais direitos e obrigações. No contrato sinalagmático, existe reciprocidade concernente a deveres e obrigações relacionadas às partes, na medida em que obriga o empregado a prestar o serviço para qual se disponibilizou no momento de contratação, levando ao consequente direito de receber a remuneração pactuada.

O decreto-lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943, que disciplinava as relações contratuais de trabalho, apresentavam as características desses instrumentos pela observação contratual por tempo determinado e indeterminado, tendo como espécies contrato de trabalho por obra certa, de safra, de experiência, a prazo certo, de técnico estrangeiro, de atleta profissional, de artistas e de aprendizagem, entre outros. (BRASIL, 1943).

No panorama atual, o Contrato de Trabalho ganha flexibilidade a partir da promulgação da Lei nº 13.467 de 2017, intitulada Reforma Trabalhista, assegurando que “o negociado prevalecerá sobre o legislado” (DELGADO, 2019, p. 219), estabelecendo assim, livre estipulação contratual entre as partes, para tanto, essa relação contratual reger-se-á em conformidade as normas de proteção ao trabalho e as normas coletivas.

1.1. POSSÍVEIS SINÔNIMOS DO CONTRATO DE TRABALHO

De início, faz-se mister destacar que poderemos encontrar nas doutrinas que dizem respeito ao direito do trabalho, tanto as denominações contrato de trabalho e contrato de emprego e por conseguinte, contrato individual de trabalho. Sendo assim, utilizaremos as referidas expressões genericamente para abordarmos a temática em questão.

Nessa senda, considerando os dizeres de DELGADO (2019, p. 615):

[...] a expressão *contrato de trabalho* pode ser também utilizada *no sentido lato*. Se o for, estará abarcando todos os contratos que tenham como objeto a pactuação de prestação de serviços *por uma pessoa natural* a outrem. Abrangeria, pois, o contrato

de trabalho no sentido estrito (ou contrato de emprego, isto é, contrato que tenha como objeto a prestação empregatícia de trabalho), englobando, ainda, o contrato de empreitada, o contrato de prestação autônoma de serviços, de prestação eventual de serviços, de prestação de serviços de estágio e outros contratos de prestação laboral distinta da empregaticamente pactuada.

Não obstante, outra forma comumente encontrada nas doutrinas é o termo contrato individual de trabalho, verificando-se presente no dispositivo legal da CLT que traz a definição na qual trataremos no próximo tópico. Vale ressaltar que o contrato individual de trabalho não se confunde com o contrato coletivo de trabalho, enquanto o contrato individual de trabalho possui, na relação contratual, um único empregado, o contrato coletivo de trabalho abarca mais de um os vários obreiros no polo ativo dessa relação trabalhista. (DELGADO, 2019, p. 645).

1.2. CONCEITO E CLASSIFICAÇÕES

Primeiramente, no que tange a conceituação do contrato de trabalho, importante mencionar as considerações de BEZERRA LEITE (2019, pag. 597), “De forma simples, portanto, conceituamos o contrato individual de trabalho como o negócio jurídico regulado pelo direito do trabalho que estabelece um conjunto de direitos e deveres para o empregado e para o empregador”.

O conceito de contrato de trabalho encontra respaldo jurídico no art. 442, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, com o seguinte texto: “contrato individual de trabalho é acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego” (BRASIL, 2017). Nessa vereda, existente é o vínculo empregatício entre a parte prestadora do serviço e o tomador do serviço.

De forma mais ampla, a classificação do contrato de trabalho abrange o contrato de trabalho determinado ou a termo e o contrato de trabalho indeterminado. A diferença acerca dessa divisão fica configurada na medida em que o contrato de trabalho por tempo indeterminado não dispõe de limite de duração, ou seja, não possui data para findar, ocorrendo sua extinção mediante vontade das partes ou nas hipóteses elencadas nos artigos 482 e 483 da CLT. (DELGADO, 2019, p.649).

No que se referem os contratos por tempo determinado será regido pela Lei de n.º 9.601/98, que dispõe entre outros, sobre o contrato de trabalho por prazo determinado, (BRASIL, 1998), aqui se leva em consideração o limite de duração desse pacto laboral. Em

torno desse tipo contratual, válido a ressalta da presença de três hipóteses de contratação, pontuadas por DELGADO (2019, p.653):

As hipóteses de pactuação firmadas pela CLT são muito claras. Em primeiro lugar situa-se o serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo (art. 443, § 2º, “a”, CLT); em segundo lugar as atividades empresariais de caráter transitório (art. 443, § 2º, “b”, CLT); em terceiro lugar a pactuação mediante contrato de experiência (art. 443, § 2º, “c”, CLT).

Diante desses apontamentos, quando tratar-se de situação correspondente ao artigo 443, §2º, “a” da CLT, temos a título de exemplo, a substituição de mão de obra por motivo de férias ou licença de algum empregado, necessitando assim de contratar um substituto, portanto, por tempo determinado ou ainda para um acréscimo extraordinário de empregos proveniente da época natalina. Outro levantamento trazido pelo autor se configura nos casos previstos no artigo 443, §2º, “b” da CLT, em que a própria atividade do estabelecimento tem força de transitoriedade, limitando-se ao funcionamento sazonal, o contrato pode ser firmado apenas para o período em que se corresponderá a atividade. (DELGADO, 2019, p. 654).

Por derradeiro, classificam-se os contratos por tempo determinado em contrato de experiência, sendo aqueles contratos que não poderão exceder o prazo máximo de noventa dias, e se justifica pela convergência entre o empregador e o empregado em relação ao trabalho desempenhado, adaptação ao trabalho, levando em conta também a competência e habilidades do trabalhador.

Nesse ínterim, os meios de fixação do termo para findar o contrato de trabalho a prazo é preceituado da seguinte forma por DELGADO (2019, p. 656 e 657):

A normatividade trabalhista estipula três meios de fixação do termo final do contrato a prazo (art. 443, § 1º, CLT): mediante termo fixo (termo certo) — data prefixada — (trata-se, pois, de meio submetido a critério estritamente cronológico); mediante termo previsto em função da execução de serviços previamente especificados (termo incerto); mediante termo previsto em função da realização de determinado acontecimento suscetível de previsão aproximada (termo incerto).

Frise-se que o contrato de trabalho por prazo determinado ou a termo leva em conta em um primeiro momento, a estipulação de prazo prefixado, comumente presentes nos contratos de experiência. Em um segundo momento, o termo incerto pode se encontrar presente na execução de uma obra, projeto ou outra atividade definida e temporária ou alguma com obrigação de fazer. No terceiro e último momento, se prevê aqueles contratos de termo incerto, exemplos dos contratos de safra ou que ocorrem sazonalmente.

A Reforma Trabalhista que entrou em vigor em no dia 11 de novembro de 2017 trouxe uma gama de inovações concernentes às relações contratuais e suas modalidades. Nesse sentido, citemos o teletrabalho, também chamado de *home office*, profissional autônomo exclusivo, contrato de trabalho com jornada 12x36h e, por último, objeto da presente pesquisa, o contrato de trabalho intermitente, que não possuía previsão legal até a vigência da Reforma Trabalhista.

1.3. LEGISLAÇÃO ESTRANGEIRA E O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

As novidades contratuais advindas da Reforma Trabalhista, especificamente o contrato de trabalho intermitente, na verdade é um modelo já conhecido e experimentado na legislação estrangeira, que aderiram a tal modalidade para flexibilizar as relações de trabalho nos períodos de recessão econômica, citaremos aqui a previsão legal nos países Espanha, Portugal e Reino Unido que lançaram mão desse modelo que atualmente encontra-se inserido na legislação trabalhista brasileira.

Na Espanha, o contrato de trabalho intermitente está amparado no artigo 16 do Estatuto dos Trabalhadores, dentro da Seção de Duração de Trabalho, sendo considerado como um trabalho fixo e descontínuo, devendo ser celebrado por escrito para garantir a formalidade do trabalho. Observamos que a principal característica desse tipo de contrato se dá na sua forma, que será por prazo indeterminado e se desenvolverá em períodos cíclicos, obedecendo a uma repetição em datas predeterminadas. (GOBIERNO DA ESPANHA, 2015).

Em Portugal, o contrato de trabalho intermitente encontra previsão jurídica do documento intitulado Revisão do Código do Trabalho, instituída Lei nº 07, promulgada em 12 de fevereiro de 2009, regulada na Subseção III, nos artigos 157 a 160 que estabelece entre outras características que a forma celebrada do contrato de trabalho intermitente assim como na Espanha deverá ser por escrito e obrigatoriamente conter a identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes, além da indicação do número anual de horas de trabalho, ou do número anual de dias de trabalho a tempo completo. (PORTUGAL, 2009).

Outro ponto importante da legislação trabalhista portuguesa e que merece considerações, gira em torno da concentração da intermitência na atividade exercida pela empresa. Não obstante, o contrato de trabalho intermitente será regido observando que o trabalhador tem direito a receber pelo período em que não for chamado para trabalhar, pelo

menos 20% da retribuição base, valor este que será acordado em convenção coletiva, em razão do período de inatividade.

No que se refere ao direito trabalhista do Reino Unido, o contrato de trabalho intermitente, popularmente conhecido como *zero-hour contract* ou contrato zero-hora, termo este advindo do artigo 27A da Lei dos Direitos do Emprego de 1996 da Inglaterra, não define limite na jornada fixa de trabalho, nem quantidade de horas a serem trabalhadas durante o dia, a semana e o mês (REINO UNIDO, 1998), averigua-se assim, “um liame entre as partes para que, acaso o empregador necessite dos serviços do trabalhador ele o convoca e remunera pelo tempo efetivamente laborado.” (CHARÃO; VILLATORE, 2018, p. 119).

Nessa senda, no que se refere a realidade da aplicação desse contrato no Reino Unido, (ALVES *apud in* COLNAGO, 2017, p. 1087) menciona que a maioria da execução do trabalho intermitente no Reino Unido é prestada por pessoas menores de 25 anos e por idosos acima dos 65 anos de idade. E assevera que o trabalho intermitente em sua grande maioria é exercido como uma complementação de renda, não sendo dessa forma, fonte exclusiva de sobrevivência.

Conforme evidenciado anteriormente, o Brasil socorreu à experiência vivenciada na legislação estrangeira para inserir a modalidade contratual do Trabalho Intermitente com o objetivo de flexibilizar as leis trabalhistas e movimentar o mercado de emprego. Dentre as modalidades de trabalho apresentadas e que adotaram o contrato intermitente, o que mais se assemelha com o previsto na CLT é o modelo inglês do Reino Unido, amplamente conhecido como “contrato zero-hora”, isso porque a prestação de serviços, com subordinação, não ocorre de forma contínua, tendo períodos de efetivo serviço e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses.

2. O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Tendo como objetivo principal trazer à baila o contrato de trabalho intermitente, este capítulo se dedicou a apresentar sua previsão legal insurgida da Reforma Trabalhista, através da Lei nº 13.467 de 2017, além de apresentar o conceito definido na doutrina. Antes, porém, trataremos uma abordagem do Projeto de Lei nº 6.787/2016 que deu origem a mencionada Reforma Trabalhista.

O palco à época da aprovação do Projeto de Lei nº 6.787/2016 tinha como plano de fundo, vários escândalos políticos de corrupção e o recente impeachment da então Presidente da República Federativa do Brasil, Dilma Vana Rousseff. Nesse bojo, Michel Temer assumindo a Presidência da República encaminhou à Câmara dos Deputados sob a justificativa de modernização das relações trabalhistas e consequentemente elevar o número de empregos no país, que passava por severa crise econômica.

Em torno desse panorama, com a aprovação do Projeto de Lei nº 6.787/2016 pela Câmara dos Deputados, foi levado ao Senado sob o título de Projeto de Lei da Câmara nº 38/2017 – PLC 38/2017, em que se chegou à promulgação da Lei nº 13. 467/2017, vulgarmente conhecida como Reforma Trabalhista. Insta salientar que a Reforma Trabalhista teve, ao menos aparentemente, a finalidade de gerar empregos para colocar o Brasil em patamares mais altos a nível mundial. No processo que levou a aprovação da reforma, o Deputado Rogério Marinho registrou os seguintes dizeres:

Reforçamos que o objetivo que pretendemos alcançar com essa reforma é o de modernizar as relações do trabalho, sem que haja precarização do emprego. Não mais podemos aceitar que as rígidas regras da CLT impeçam a absorção pelo mercado de trabalho dos milhões de brasileiros que integram as estatísticas oficiais do desemprego, do subemprego e dos que desistiram de procurar por um emprego, após anos de busca infrutífera por uma ocupação no mercado. (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2017, p. 49).

Diante do exposto, o Projeto de Lei foi desenvolvido em meio a denúncias de corrupção. Um parlamento que possuía em sua grande maioria, empresários, ou seja, grandes empregadores, ou por outros lá colocados por este grande capital. Além de inegociável a tramitação do projeto, não se permitiu a participação dos sindicatos e da sociedade na construção dessa reforma que impactaria a coletividade. (D'AMORIM *apud in* FURTADO, 2017, p. 109).

2.1. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE À LUZ DA LEI Nº 13.467 DE 2017

Feito esses breves apontamentos, vale ressaltar que a Reforma Trabalhista trouxe em seu bojo o modelo do contrato de trabalho intermitente, modalidade essa até então alienígena à legislação brasileira. Sua introdução na CLT se concretizou através do artigo 443, *caput* e, parágrafo 3º da CLT:

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 e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas regidos por legislação própria. (BRASIL, 2017).

Nesse liame, podemos conceituar o contrato de trabalho intermitente como a prestação de serviço descontínuo, ou seja, que acontece por alternância de períodos de produção e de inatividade, podendo a inatividade se dar por horas, dias e até meses, prescindindo do elemento da subordinação. Tal modalidade contratual é indeterminada e não possui jornada definida. Importante frisar que apenas os aeronautas não foram incluídos no rol desse objeto contratual.

No contrato de trabalho intermitente a remuneração pelo trabalho prestado será conforme o tempo em que efetivamente esteve desempenhando a função. Assim, de acordo com a demanda, será o empregado convocado para prestar o serviço ao empregador mediante contraprestação pelas horas efetivamente trabalhadas, sendo, portanto, que a não convocação ao trabalho implicará ao não recebimento de qualquer remuneração por parte do empregado.

Em que pese à demonstração dos requisitos para a efetivação do contrato de trabalho intermitente, a Reforma Trabalhista através da Lei nº 13.467/2017 dedicou o artigo 452-A e seus respectivos parágrafos para nortear essa nova modalidade de emprego. Vale ressaltar que tal instrumento deverá ser celebrado por escrito, atribuindo-se valor da hora de trabalho, valor este que não poderá ser inferior do valor-hora do salário mínimo. Ademais, o empregador ao fazer a convocação, deverá informar a jornada de trabalho ao empregado com pelo menos três dias antecedência, que por sua vez terá um dia útil para responder à convocação, asseverando que o silêncio importará recusa ao chamado, sem prejuízo da descaracterização do elemento da subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

Registre-se que caso o empregado aceitar a convocação e não comparecer ao trabalho, sem motivo justificável, deverá pagar ao empregador, no prazo estabelecido de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

Embora o contrato de trabalho intermitente tenha como característica a alternância de períodos de prestação de serviço e de inatividade, é assegurado ao empregado o pagamento correspondente a décimo terceiro salário e férias acrescidas de 1/3 proporcionais, sem prejuízo das parcelas ordinárias (remuneração, repouso semanal remunerado e adicionais legais). A periodicidade e o prazo do pagamento não estão consolidados na CLT, porém, o § 6º aduz que será “ao final de cada período de prestação de serviço”, presumindo-se que poderá haver diversos pagamentos ao longo do mês.

§ 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas: I - remuneração; III - décimo terceiro salário proporcional; IV - repouso semanal remunerado; e V - adicionais legais. (BRASIL, 2017).

Não obstante, as parcelas pagas elencadas no § 6º deverão ser discriminadas, incluindo seus valores respectivos. Além de fornecer ao empregado comprovante do recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, seguindo os preceitos legais.

2.2. CONCEITO DE TRABALHO INTERMITENTE À LUZ DOUTRINÁRIA PÁTRIA

Inicialmente se estabelece que a Reforma Trabalhista teve como objetivo a flexibilização e modernização das relações trabalhistas brasileira, considerando tal flexibilização, propulsora na redução dos gastos empresariais e o aumento das faculdades patronais na gestão da mão de obra (FERNANDES, 2017, p.1). Assim, com a flexibilização que se emergiu o contrato de trabalho intermitente.

Ao considerarmos como uma modalidade introduzida recentemente na legislação trabalhista brasileira, pouco se diverge em relação ao conceito do trabalho intermitente, pois o que se observa por parte dos juristas doutrinários é uma recapitulação ao art. 443, § 3º da CLT instituída pela Reforma Trabalhista para definir o termo em comento. (DELGADO e DELGADO, 2017, p. 155). Sendo esses apontamentos que se seguem no aludido tópico.

Corroborando com o exposto, a definição do contrato de trabalho intermitente se configura quando o empregado fica à disposição do empregador e realiza os serviços contratados sempre que for solicitado. O trabalho intermitente é assim chamado porque a prestação dos serviços tem caráter descontínuo. (ALVES apud in NORBIM, 2017, P. 41).

No que se refere tal modelo contratual do trabalho intermitente, ALVES apud in SILVA (2017. p. 73) corrobora, “a ideia do art. 452-B nada mais é do que a elaboração de um cadastro com os dados do empregado para, se houver trabalho, ele ser acionado, mas sem o compromisso de ser chamado e sem o compromisso de atenderá o chamado”.

De forma técnico-jurídica, Amauri Cesar Alves teceu sua definição acerca desse novo instituto justralhista:

Contrato de trabalho intermitente é modalidade contratual trabalhista bilateral e celetista, com prestação de serviço não eventual e em razão da necessidade de trabalho descontínua, mas comum e corriqueira para o empregador que não pode antever, na admissão do empregado, quando se dará e por quanto tempo demandará a prestação laborativa, que é *sui generis* em relação à previsão de sua duração, marcada pela incerteza do momento exato da necessidade do trabalho e das interrupções, e não pelo número reduzido de horas trabalhadas em um dia, semana ou mês. (ALVES, 2018, p. 36-37)

Ante ao exposto, entendemos que o contrato de trabalho intermitente no Brasil ainda almeja maturidade doutrinária justralhista acerca de seu conceito. No entanto, espera-se um engajamento doutrinário para destacar os direitos já assegurados ao trabalhador e o insira nesse novo instrumento.

2.3. A JUSTIFICATIVA PARA CONTEMPLAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Com o intuito de flexibilizar as relações trabalhistas, modernizando as relações de trabalho para fomentar o mercado de emprego, foi criada a modalidade contratual do trabalho intermitente. No parecer da Câmara dos Deputados, a estimativa era que o referido modelo contratual pudesse gerar nos próximos 10 anos, cerca de catorze milhões de postos de trabalho formais, além de favorecer a obtenção do primeiro emprego, principalmente para os estudantes, que poderão conciliar o trabalho e os estudos, reduzindo a evasão escolar e a ampliação da renda familiar (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2017, p. 50).

Sob o argumento de que a modernização das leis trabalhistas brasileiras pudesse fomentar a geração de empregos no país com a criação de aproximadamente catorze milhões

de emprego no regime da intermitência no prazo de 10 anos, ou seja, correspondendo a 1,4 milhões de empregos por ano, aprovou-se o texto em que vigora a Reforma Trabalhista.

Em defesa da Lei nº 13.467 de 2017, o então Ministro do Trabalho e relator da Comissão Especial da proposta de reforma trabalhista na Câmara dos Deputados, Ronaldo Nogueira de Oliveira, estimou os seguintes dizeres a respeito da regulamentação de contratos de teletrabalho, jornada intermitente e jornada parcial, parte da reforma trabalhista:

Nós temos a convicção que em 2018 e 2019, só com a regulamentação desses contratos, dessas pessoas que sairão da informalidade sendo recepcionadas por essa nova modalidade de contrato de trabalho, nós teremos a oportunidade de gerar aí dois milhões de empregos formais no Brasil. (CAMARA DOS DEPUTADOS, 2017).

Com relação ao contrato de trabalho intermitente, modalidade essa advinda da Reforma Trabalhista, temos também, a perspectiva de Almir Pazzianotto Pinto, ex-ministro do Trabalho e ex-presidente do Tribunal Superior do Trabalho, em que teceu os seguintes comentários acerca da necessidade da introdução desse modelo contratual. “É a regulamentação do bico, uma realidade que já existe. Dá segurança para as duas partes e é uma fonte de rendimento. Músicos e garçons se beneficiariam com este regime, por exemplo.” (apud COURA e GANTOIS, 2017). Nesse aspecto, a perspectiva era de que o contrato de trabalho intermitente fosse introduzido na legislação trabalhista brasileira para beneficiar aqueles que trabalham de forma intermitente e se encontram na informalidade, a exemplo dos garçons, diaristas e músicos, passando a garantir assim, direitos trabalhistas decorrentes da formalidade dessa modalidade contratual.

Em torno dessa previsão, a Associação Brasileira de Bares e Restaurantes - ABRASEL estimou a criação de dois milhões de postos de trabalho, em cinco anos, advindos da regulamentação do contrato de trabalho intermitente trabalho intermitente, elencando que 90% desses postos de trabalho serão ocupados por jovens trabalhadores, em que poderão conciliar o trabalho com o estudo. (ABRASEL, 2019).

Pautando-se nessa expectativa, o próximo tópico direciona sua pesquisa a evidenciar com base em dados estatísticos do Ministério da Economia, Secretaria do Trabalho, através do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED e do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, se a reforma trabalhista foi capaz de melhorar a situação do desemprego no país e se a inserção do contrato de trabalho intermitente correspondeu aos objetivos esperados.

2.4. CENÁRIO DO EMPREGO APÓS A VIGÊNCIA DA REFORMA TRABALHISTA

A aprovação da Reforma Trabalhista no ano de 2017 foi sacramentada em um cenário de mais de treze milhões de desempregados, munição preponderante para a reafirmação de uma reforma da legislação trabalhista, em que se diminuísse o número crescente de desemprego, para a consequente abertura de novos postos de trabalho, sendo o que se defendeu no tópico anterior.

Diante dessas considerações, e fazendo um balanço dos anos subsequentes à Reforma Trabalhista, de acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PNAD Contínua), promovida pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2018 houve uma queda considerável para 12,2 milhões de desempregados nos país, já em 2019 o desemprego voltou a crescer, atingindo a 12,6 milhões de brasileiros. (BRASIL. IBGE, 2018 E 2019).

No que se refere à geração de empregos, segundo a PNAD Contínua, em 2018 havia 1,1 milhão de pessoas ocupadas. Entretanto, 528 mil, ou seja, a maioria desses postos de trabalhos foram gerados no mercado informal. (BRASIL. IBGE, 2018).

No corrente ano, registrou-se a entrada de aproximadamente 684 mil trabalhadores no mercado, totalizando 93,6 milhões de ocupados. Insta salientar que segundo registros realizados pela PNAD Contínua, divulgada no dia 27 de setembro de 2019 pelo IBGE, 41,4% da população mantém ocupação proveniente do mercado de trabalho informal, sendo assim, dos 684 mil novos postos de trabalho, 87,1% insurgiu da informalidade, ou seja, 595,75 mil empregos informais. (BRASIL, IBGE, 2019).

Adiante, cabe-nos analisar se após da vigência da Reforma Trabalhista, o contrato de trabalho intermitente atingiu a previsão de impulsionar a geração de dois milhões de empregos no país, conforme restou assegurado pelo Ex-Ministro do Trabalho e Relator da Comissão Especial da proposta de reforma trabalhista na Câmara dos Deputados, Ronaldo Nogueira de Oliveira, que estimou já em 2018 e 2019 a criação de dois milhões de empregos sob a modalidade intermitente e, de forma mais introvertida, a ABRASEL, que considerou o mesmo número de empregos, porém, no período de cinco anos.

Dessa forma, a partir de dados estabelecidos pela Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), referente ao ano de 2018, o contrato de trabalho sob o regime da intermitência contou com a criação de 61.705 postos de empregos nessa modalidade, sendo que a concentração desse número de novos trabalhadores intermitentes se estabeleciam em sua maior parte nos estados de São Paulo (18,5 mil, 30%), Minas Gerais (8,9 mil, 14,5%), Rio

de Janeiro (6 mil, 9,7%) e Paraná (4,6 mil, 7,5%). No regime do trabalho intermitente, os contratos celebrados tiveram como ocupação mais frequente os cargos de (respectivamente), assistente de vendas (7,3 mil), servente de obras (2,7 mil), cozinheiro Geral (1,9 mil), faxineiro (1,8 mil) e garçom (1,7 mil). (BRASIL, 2018).

Com referência ao ano de 2019, a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) não divulgou até a presente data dessa pesquisa, o número de contratos celebrados nessa modalidade intermitente, razão pela qual impossibilitou a verificação dos índices estatísticos relacionados a esses contratos. Dessa forma, a consulta concernente a geração de contratos intermitentes foi direcionada para o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), que de forma mais sintética, nos permitiu o acompanhamento da criação de contratos celebrados na modalidade intermitente no período de janeiro a setembro do ano corrente, totalizando 78.040 novos empregos intermitentes formais. (BRASIL, 2019).

A partir da busca em sítios oficiais do governo, concluímos que o contrato de trabalho intermitente não gerou o volume de empregos esperados à época da justificativa de sua introdução. Atinente, no ano de 2018 e até setembro de 2019 o número de contratos dessa modalidade pairou em 139.745, número bem abaixo dos dois milhões de contratos intermitentes estimados pelos defensores da aprovação da Lei nº 13.467 de 2017.

Nessa esteira, é necessário considerar que pouco tempo depois da implementação da reforma trabalhista, os que a contrariam, tem posicionamento crítico em relação as metas não atingidas pelo contrato de trabalho intermitente, argumentam que ela não conseguiu sequer aumentar os empregos precários. (CACOSSI, 2018).

Assim, tendo em vista os dados obtidos, verificamos que apesar a queda do desemprego nos anos subsequentes à vigência da Reforma Trabalhista, ainda é cedo para observar mudança no cenário do emprego no país, além disso, a criação dos novos postos de trabalho em 2018 e 2019, que seria um avanço na situação econômica do país, acaba sendo motivo de relevante preocupação, pois a maioria desse número empregatício advém da informalidade. (BRASIL, 2019), dessa forma, a perspectiva pós reforma trabalhista acaba não tendo os efeitos almejados. No mais, o contrato de trabalho intermitente que teve como promessa a geração de dois milhões de empregos nos anos de 2018 e 2019 se mostrou insuficiente até a data da presente pesquisa, perfazendo um total de apenas 139.745 empregos advindo dessa modalidade contratual.

3. ANÁLISE DA CONSTITUCIONALIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

O capítulo final desse projeto se propõe a analisar a constitucionalidade do contrato de trabalho intermitente (que encontra previsão legal no art. 443, *caput*, e §3º da CLT) no que concerne a seguridade dos direitos do trabalhador, garantidos pela CF/88, que contemplam o princípio da dignidade da pessoa humana e o salário mínimo, fixado em lei. Inserido há quase dois anos na legislação trabalhista brasileira, o contrato de trabalho intermitente, fruto da Reforma Trabalhista, possui características que diferem dos contratos ordinários, motivo pelo qual existem discussões entre doutrinadores e aplicadores do direito trabalhista.

Conforme verificado nos capítulos anteriores, a defesa do contrato de trabalho intermitente se respalda na modernização da legislação trabalhista brasileira, capaz de fomentar o pleno emprego e movimentar a economia do país. No entanto, entendemos ser pertinente identificar se essa modalidade assegura ao trabalhador condições para manter sua dignidade enquanto pessoa e, se a forma de pagamento do seu salário o prejudica. Dessa forma, analisaremos como a doutrina justralhista se comporta em relação à constitucionalidade desse modelo contratual e, posteriormente, buscaremos entender como os tribunais estão tratando dessa matéria.

3.1. PANORAMA DOUTRINÁRIO BRASILEIRO

A introdução do contrato de trabalho intermitente na legislação trabalhista brasileira através da Lei nº 13.467 de 2017 requer uma apreciação no que se refere ao posicionamento doutrinário acerca da temática inserida recentemente no ordenamento jurídico vigente. O aludido tópico procurou através de análises doutrinárias justralhistas elencar como a maioria que tratam desse objeto contratual, sendo o que se trabalha nos próximos parágrafos. Acerca da constitucionalidade do contrato de trabalho intermitente, restou unânime o posicionamento doutrinário consolidado contrário a essa modalidade que a pouco foi inserida no país.

Em proêmio, interessante destacar os apontamentos de DELGADO (2019, p. 672):

O novo contrato de trabalho intermitente, conforme se pode perceber, inscreve-se entre as mais destrutivas inovações da denominada reforma trabalhista, por instituir modalidade de contratação de trabalhadores, via CLT, sem diversas das proteções, vantagens e garantias estruturadas pelo Direito do Trabalho.

Se referindo ao Trabalho Intermitente, GARCIA (2017. p. 133), teceu as seguintes abordagens:

No trabalho intermitente a jornada de trabalho é normalmente móvel e mais flexível, permitindo que o empregado receba apenas pelo tempo de labor efetivamente prestado, deixando ao empregador a definição do período que será laborado em cada dia e época. Entretanto, trata-se de sistemática que pode gerar certa insegurança ao trabalhador, não permitindo saber se será convocado para prestar serviços, ou por quanto tempo, o que resulta no desconhecimento de qual será o valor do salário a ser recebido e no desconhecimento do verdadeiro nível remuneratório.

Nesse liame, o doutrinador Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado evidenciam que modelo contratual do trabalho intermitente deixa de resguardar dois direitos e garantias de suma importância nas relações trabalhistas, quais seja, a duração do trabalho, que engloba a jornada de trabalho e a noção de salário. (DELGADO E DELGADO, 2017, p.154). A duração de trabalho compreende o período trabalhado ou de disponibilidade do empregado frente a seu empregador em razão do vínculo contratual, levando em consideração parâmetros de mensuração. No que concerne a jornada de trabalho corresponde um sentido mais restrito em relação a ideia de duração de trabalho, sendo indispensável aqui o elemento da disponibilidade diária perante ao empregador. (DELGADO, 2019, p.673).

Dentro da perspectiva de salário recebido pelo trabalhador intermitente, que corresponderá à efetiva prestação de serviço, portanto um salário mensal variável a depender da produção efetuada pelo empregado. O contrato de trabalho intermitente, fruto da Reforma Trabalhista, é considerado um contrato sem salário. Evidentemente, que o salário poderá ser auferido pelo trabalhador conforme a convocação para o trabalho, no entanto, não lhe é assegurado o salário mínimo fixado em lei, desrespeitando o a garantia constitucional do salário mínimo fixado em lei. (DELGADO E DELGADO, 2017, p. 155).

Cabe aqui destacar que a Constituição Federal de 1988 em seu art. 7º, inciso IV consagra como direito dos trabalhadores urbanos e rurais o salário mínimo, fixado em lei, que garantirá o atendimento de suas necessidades vitais básicas, bem como de seus dependentes. (BRASIL, 1988). Nesse sentido, “o contrato de trabalho intermitente é um modelo que não tem compromisso de prover renda, o que rompe com o paradigma de obrigações contratuais no âmbito do Direito do Trabalho.” (PINHEIRO, 2017, p. 198). Não obstante, “a garantia de que o valor horário do salário mínimo deva ser respeitado não significa, por si, garantia do recebimento do salário mínimo mensal.” (MAEDA, 2017, p. 318).

Isso significa que Pinheiro de Maeda tem posicionamento literal a respeito dessa modalidade trazida pela Reforma Trabalhista, traçando uma imprevisibilidade de que o empregado não receba salário em alguns meses do contrato de trabalho, vez que a legislação trabalhista, através do art. 452-A, *caput*, da CLT, garante apenas o valor do salário hora, o que permite a não remuneração do empregado quando não houver sua convocação e, posteriormente, desrespeito ao salário mínimo mensal fixado em nossa Carta Maior.

No mesmo caminho, o renomado doutrinador (LEITE, 2019, p. 698) pontua sobre a remuneração do trabalhador intermitente de [...] que esse “trabalhador intermitente” poderá nada receber durante um mês ou meses ou auferir remuneração inferior ao salário mínimo, o que fere o disposto no art. 7º, IV, da CF.

Além desses apontamentos, a doutrina justtrabalhista tem posicionamento crítico em relação ao respeito da dignidade da pessoa humana na celebração dos contratos intermitente. Verificamos os dizeres de LEITE (2019, pág. 128):

O epicentro de todo o ordenamento jurídico brasileiro é o princípio da dignidade da pessoa humana (CF, art. 1º, III), razão pela qual não há necessidade de muito esforço intelectual para demonstrar que tal princípio alcança em cheio o direito do trabalho, pois todo trabalhador (ou trabalhadora) é, antes de tudo, uma pessoa humana.

A Constituição Federal da República Federativa do Brasil de 1988 consagrou a Dignidade da Pessoa Humana como princípio fundamental do Estado Democrático de Direito, *in verbis*: art. 1º, inciso III, CF/88:

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.

Na esfera trabalhista, a dignidade da pessoa humana remonta às relações de trabalho, principalmente quando verificado o vínculo da subordinação, conferindo ao empregador certo poder sobre o empregado dentro dessa relação empregatícia. Com fulcro constitucional, o empregador deverá criar condições dignas de trabalho para empregado, atendendo as garantias fundamentais desse empregado enquanto ser humano.

O contrato de trabalho intermitente é uma cruel precarização dos direitos, até então, garantidos ao trabalhador, pois o incapacita no planejamento de sua vida. A incerteza que o trabalhador tem em razão da imprevisibilidade salarial e da convocação ao trabalho, poderá levá-lo ao esgotamento emocional, colocando-o em situação de vulnerabilidade em face de

seu empregador. Por fim, tal insegurança obriga o trabalhador a se submeter a condições indignas de trabalho para garantir sua própria subsistência. (CRUZ, JULIANA, 2017, p. 153).

Consoante, (MAEDA *apud in* MAIOR; SEVERO, 2017, p. 323) acentua a violação ao princípio da dignidade da pessoa humana inserida nesse objeto contratual, pois em seu entendimento há um retrocesso secular em que o trabalhador equivale-se a mero objeto.

Deste modo, importante frisar que o contrato de trabalho intermitente pode ser considerado como uma das piores alterações promovidas na CLT pela Lei 13.467/17. Asseverou ainda, que apesar dessa modalidade ser originária de outros países, no Brasil, se remonta a uma precarização nunca vista. Adiante, questiona a introdução dessa modalidade que submete o empregado a um estado perpétuo de submissão, uma vez que a baixa em sua CTPS seria dificultada em razão do trabalho ser considerado prestado por tempo indeterminado, não lhe garantindo também o pagamento das verbas resilitórias, pois não há qualquer previsão de uma jornada definida. (SEVERO, 2017, p. 68).

Na verdade, essa modalidade de contrato de trabalho intermitente é uma clara manobra dos empresários patrocinadores da introdução da Reforma Trabalhista que, por meio desse objeto, propõe uma transferência dos riscos da sua atividade econômica para o empregado. Dessa forma, entende ser inconstitucional esse objeto, uma vez que transforma o indivíduo em instrumento para bel satisfação do empregador. (LEITE, 2019, pág. 697).

A vista do exposto, a doutrina justtrabalhista entende que o trabalho intermitente é precarizador, sustentando que o direito ao salário mínimo para o trabalhador deverá ser mensal e não proporcional às horas efetivamente laboradas, inclusive nos meses em que não houver trabalho algum, pois o fato desse empregado intermitente receber somente pelas horas trabalhadas vai contra a disposição do art. 7º, IV, da CF, além disso, essa incerteza que o trabalhador tem a respeito da previsão salarial o coloca numa situação de pressão psicológica frente às adversidades do dia-a-dia, indo contra sua dignidade. Dessa forma, de encontro com o posicionamento doutrinário, entendemos que essa modalidade acentua a diferença entre empregador e empregado no sentido de desfavorecer o empregado na garantia de seus direitos trabalhistas. Entendemos se tratar de um instituto inconstitucional, sendo certa a revogação do art. 443, caput, e §3º e art. 452-A da CLT, enquanto não vigora essa possibilidade, a melhor forma para aplicação dessa modalidade seria para preencher postos transitórios de trabalho, ou seja, na hipótese de afastamento temporário de trabalhador efetivo, ou para formalizar os empregos que realmente não possuem garantias mínimas de direitos trabalhistas.

3.2. ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL E ENTENDIMENTO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL ACERCA DO CONTRATO INTERMITENTE

Em torno da pesquisa referente ao trabalho intermitente, evidencia-se que este já existia nas relações de emprego, porém, a legislação veio o regulamentar em 2017, com o ensejo da Reforma Trabalhista. Sob o prisma jurisprudencial, os Tribunais Regionais assim como Tribunal Superior do Trabalho, já tratavam da dessa modalidade de trabalho.

Verifica-se dessa forma, a sentença do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região - TRT-24, do Mato Grosso do Sul:

RELAÇÃO DE EMPREGO. MOTORISTA DIARISTA. TRABALHO INTERMITENTE. A prestação de serviços eventuais guarda correlação com as necessidades aleatórias ou casuais no âmbito do estabelecimento, não se confundindo com a alternatividade, descontinuidade ou intermitência de sua exigência. Constatado que os serviços eram habitualmente necessários ao normal funcionamento da empresa (reposição de estoques de bebidas em depósitos da reclamada em outras praças), prestados com periodicidade previsível, tem-se que o motorista transportador prestava trabalho intermitente. O aspecto meramente temporal (quantitativo de horas ou dias trabalhados), não é elemento capaz de descaracterizar a relação de emprego, questão de ordem pública, já que o Direito do Trabalho não faz qualquer discriminação entre trabalhadores que atuem diariamente e em jornada normal, daqueles que só atuam em um ou alguns dias da semana, em jornada completa ou reduzida. Mantida a sentença que proclamou a relação de emprego. (TRT-24 – RO: 1132000403124004 MS 00113-2004-031-24-00-4. Relator: Abdalla Jallad, data do julgamento: 06/12/2004, Vara do Trabalho de Aquidauana).

Na citada jurisprudência, em que se tratava de um Recurso Ordinário referente ao vínculo empregatício entre um motorista diarista e uma empresa, comprovando que o trabalho exercido era de essencial importância para o funcionamento da empresa, a prestação do serviço realizada em caráter de intermitência, assim reconhecendo o Tribunal que o labor prestado ainda que duas ou três vezes por semana, caracteriza relação de emprego, na modalidade de trabalho intermitente e não eventual, que ocorre de forma aleatória e de curta duração.

Não obstante, concernente à jornada de trabalho, o Tribunal Superior do Trabalho vem se posicionando no sentido de afastar a legalidade da jornada móvel de trabalho, ocorrida em razão da falta de ciência prévia por parte do em relação aos horários que laborará:

HORAS EXTRAS. JORNADA MÓVEL E VARIADA. INVALIDADE. Esta Corte vem entendendo no sentido de considerar ilegal a estipulação contratual de jornada móvel e variável, em que o trabalhador, ao ser contratado, desconhece os horários em que prestará o serviço, cabendo ao empregador a definição prévia de acordo com a sua necessidade e conveniência (precedentes). Recurso de revista conhecido e provido. (RR - 482- 28.2010.5.01.0071, Relator 33 Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 15/03/2017, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/03/2017).

No entendimento do TST, a jornada móvel resta prejudicial ao empregado, na medida em que transfere para ele os riscos da atividade econômica, levando-o a incerteza de quando trabalhará de fato e qual será sua remuneração, uma vez que fica a mercê de convocação do empregador.

Inserido há quase dois anos na legislação trabalhista brasileira, o contrato de trabalho intermitente ainda carece de maturação jurisprudencial, restando impossibilitada uma análise mais aprofundada do assunto. Em levantamento realizado nos sítios eletrônicos dos Tribunais Regionais do país constatou-se uma busca por reconhecimento de vínculo empregatício.

Nesse sentido, segue a decisão da 24ª Região do Trabalho a respeito do tema:

VINCULO DE EMPREGO INTERMITENTE. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS POR PROFESSOR EM ATIVIDADE DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL PERMANENTE DA INSTITUIÇÃO. PRESTAÇÃO DE FORMA DESCONTINUA SOB O PODER DE COMANDO DAQUELE QUE SE APROPRIAVA DA FORÇA LABORAL. VÍNCULO DE EMPREGO RECONHECIDO NA MODALIDADE CONTRATO INTERMITENTE. (TRT-24 00243569120165240006, Relator: FRANCISCO DAS CHAGAS LIMA FILHO, Data de Julgamento: 10/04/2019, 2ª Turma).

Em decisão, deu-se provimento ao recurso interposto pelo reclamante para reconhecer o vínculo de emprego, fundamentando, que embora sejam maiores ou menores os períodos de prestação e maiores ou menores os intervalos que os separam, tudo isso não tem relevância. O que importa é a situação jurídica tácita e objetivamente configurada.

No que concerne à inconstitucionalidade do art. 443, §3º, da CLT também existe uma insuficiência de decisões dos Tribunais Regionais e Superiores do Trabalho. A primeira sentença sobre a validade do contrato intermitente após a vigência da Reforma Trabalhista aconteceu no Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais, no caso concreto, verificou-se que o reclamante foi contratado sob a modalidade intermitente pela reclamada Magazine

Luiza no dia 21 de novembro de 2017 para o cargo de assistente de loja, em atividades típicas, permanentes e contínuas da empresa. O reclamante pleiteava além das verbas rescisórias, a invalidade do contrato intermitente por ofensa aos princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. Na sentença, o TRT da 3ª Região do Trabalho sustentou que tal modalidade é lícita, porém, deve ser feito apenas em caráter excepcional, para não precarizar os direitos do trabalhador, e para atender demanda intermitente em pequenas empresas, sobretudo, não podendo ser utilizado para suprir demanda de atividade permanente, contínua ou regular, declarando nulo o contrato de trabalho intermitente. (TRT – RO: Número do processo: ROPS-0010454-06.2018.5.03.0097. Número do documento: 18100517105784600000031616012, Relator: **José Eduardo de Resende Chaves Júnior**, Data de Julgamento: 29 de outubro de 2018).

Em contrapartida, a reclamada interpôs recurso perante o TST, que por sua vez derrubou a decisão do TRT de Minas Gerais:

I- AGRAVO DE INSTRUMENTO - RITO SUMARÍSSIMO - TRABALHO INTERMITENTE - TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA - VIOLAÇÃO DO ART. 5º, II, DA CF. Tratando-se de matéria nova a relativa ao trabalho intermitente, reconhece-se a transcendência jurídica do recurso de revista, e constatando-se a recusa do Regional na aplicação da nova Lei 13.467/17 à modalidade intermitente de contratação, a hipótese é de reconhecimento de violação do art. 5º, II, da CF, em processo submetido ao rito sumaríssimo. Agravo de instrumento provido. II- RECURSO DE REVISTA - RITO SUMARÍSSIMO - TRABALHO INTERMITENTE - MATÉRIA NOVA - TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA - VIOLAÇÃO DO ART. 5º, II, DA CF - DESRESPEITO PATENTE À LEI 13.467/17, QUE INTRODUZIU OS ARTS. 443, § 3º, E 452-A NA CLT. [...] (TST - RR: 104540620185030097, Relator: Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 07/08/2019, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/08/2019).

Na decisão, a 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho considerou que o TRT da 3ª Região ao considerar a reforma trabalhista como precarizadora nas relações de trabalho vai contra a norma legal votada e aprovada pelo Congresso Nacional. Ademais, justificou a regulamentação do trabalho intermitente na legislação trabalhista brasileira como forma de garantir direitos básicos e dar mais segurança jurídica a uma infinidade de trabalhadores que se encontravam na informalidade (quase 50% da força de trabalho do país), vivendo de "bicos", sem carteira assinada e sem garantia de direitos trabalhistas fundamentais.

Necessário pontuar que doutrina e jurisprudência estão caminhando em total dissonância, enquanto a doutrina justralhista defende a inconstitucionalidade dessa modalidade, o entendimento jurisprudencial emerge a aplicação do dispositivo e ainda assevera uma permissão de usar o contrato de trabalho intermitente de forma mais ampla, ou seja, para preencher os postos de trabalho efetivos das empresas, o que a nosso ver causa grande impacto nas relações de trabalho.

Insta frisar que durante a 2ª Jornada de Direito e Processo do Trabalho organizada pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - ANAMATRA aprovou-se os Enunciados nº 73 e 74 em que denuncia a inconstitucionalidade presente no contrato de trabalho intermitente, ANAMATRA (2017, p. 42):

73. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: INCONSTITUCIONALIDADE É inconstitucional o regime de trabalho intermitente previsto no art. 443, § 3º, e art. 452-A da CLT, por violação do art. 7º, I e VII da Constituição da República e por afrontar o direito fundamental do trabalhador aos limites de duração do trabalho, ao décimo terceiro salário e às férias remuneradas.

74. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: SALÁRIO MÍNIMO A proteção jurídica do salário mínimo, consagrada no art. 7º, VII, da Constituição da República, alcança os trabalhadores em regime de trabalho intermitente, previsto nos artigos 443, § 3º, e 452-A da CLT, aos quais é também assegurado o direito à retribuição mínima mensal, independentemente da quantidade de dias em que forem convocados para trabalhar, respeitado o salário mínimo profissional, o salário normativo, o salário convencional ou o piso regional.

De acordo com a ANAMATRA, o contrato de trabalho intermitente foi considerado inconstitucional por ser incompatível com o princípio da proteção ao empregado contra despedida arbitrária ou sem justa causa prevista no art. 7º, I, CF/88 e ainda não respeitar a garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, fixado em lei (art. 7º, VII, CF/88). Questiona-se ainda a constitucionalidade do contrato intermitente consoante ao princípio geral dos contratos, que prevê que todo contrato deve ser certo e determinado. Ademais, a ANAMATRA firma a inconstitucionalidade do contrato de trabalho intermitente, baseando-se no entendimento de que tal modalidade afronta os princípios garantidos constitucionalmente, como da dignidade humana, do valor social do Trabalho, da isonomia, da proteção do trabalhador e da função social da empresa. (ANAMATRA, 2017, p. 45).

Além disso, a constitucionalidade desse objeto contratual é criticada do ponto de vista em que afronta preceitos garantidos pela Magna Carta. Assim, com o propósito de

declarar inconstitucional o contrato de trabalho intermitente, verifica-se que a ação direta de inconstitucionalidade tem como finalidade declarar a inconstitucionalidade de uma lei ou ato normativo federal ou estadual. Sendo assim, fora as espécies normativas que tem previsão no art. 59 da Constituição Federal, diz respeito também aos decretos autônomos, as legislações estaduais e aos tratados internacionais (FACHIN, 2015).

Nesse sentido, após buscas realizadas eletronicamente no site do Supremo Tribunal Federal, verificou-se a o ajuizamento de cinco Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADI), pendentes de julgamento, sendo elas, ADI 5806, 5826, 5829, 5794 e 6164. A ADI é o instrumento mais utilizado na averiguação constitucional de dispositivo legal e que possui como finalidade a declaração de inconstitucionalidade de norma que desrespeita a Constituição Federal de 1988.

Em análise da propositura das referidas ADIs, resta sustentado que o contrato de trabalho intermitente, introduzido pela Lei 13.467/2017 com o viés de fomentar o emprego no país, se mostra precarizador frente aos direitos básicos garantidos constitucionalmente. O que se pretende então é a declaração de inconstitucionalidade do art. 443, *caput*, e seu §3º e art. 452-A e parágrafos, que disciplinam o trabalho intermitente. Sob o argumento de que o empregado não possui qualquer garantia mínima de remuneração ou de jornada de trabalho, afrontado assim, o dispositivo legal art. 7º, I e VII, da CF/88. (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2018). Ademais, a imprevisibilidade que o empregado tem sobre o número de dias ou horas que irá trabalhar, posterga indefinidamente sua aposentadoria, inviabilizando a fruição dos direitos sociais previstos no artigo 7º, incisos III, XV, XVII e XXIV, da CF/88, referente ao fundo de garantia do tempo de serviço, repouso semanal remunerado, férias e aposentadoria. Dessa forma, os riscos da atividade econômica são transferidos ao empregado, esbarrando nos valores sociais que fundamentam a atividade econômica (art. 170, *caput*, da CF/88), além disso, afronta princípios elencados no art. 1º, III e IV da CF/88, correspondente o da dignidade humana e do valor social do trabalho. (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2018).

A última ADI proposta no STF, a ADI 6154, tramita em rito abreviado, possibilitando o julgamento da proposta pelo Plenário do Supremo sem que se faça análise liminar do pedido.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O escopo da presente pesquisa foi o de analisar o contrato de trabalho intermitente, trazido para a legislação do país pela Reforma Trabalhista em 2017, verificando se com as alterações após a vigência da Reforma foi possível diminuir número de desempregados nos anos subsequente à Lei nº 13.467 de 2017. Além disso, verificar se o contrato de trabalho intermitente foi capaz de aumentar (conforme estimativa dos congressistas e da ABRASEL) o nível de emprego no país, retirando o trabalhador da informalidade até então vivenciada no país.

A pesquisa realizada evidenciou que apesar de um declínio no número de desempregados, a Reforma Trabalhista que previa retirar trabalhadores da informalidade, na verdade causou um efeito contrário, tendo em vista que houve um aumento significativo de trabalhos informais, conforme evidenciado. Além disso, restou comprovado através dos dados obtidos, que não foi gerado os contratos sob o regime da intermitência que tanto se estimou. A realidade ficou bem aquém do esperado.

O objetivo precípua desse trabalho além desses fatores citados anteriormente foi de analisar o contrato de trabalho intermitente sob a ótica da constitucionalidade, para tanto, em um primeiro momento, empregamos estudos doutrinários acerca dessa modalidade. Levando-nos ao entendimento que após várias buscas, foi unânime (dentro das fontes pesquisadas) que o posicionamento é para declarar inconstitucional o art. 443, caput e, § 3º e 452-A e seus respectivos parágrafos, ambos da CLT, por entenderem que tal contrato afronta princípios garantidos constitucionalmente ao trabalhador.

Adiante, partimos para a análise jurisprudencial a respeito do contrato de trabalho intermitente, procurando entender como vem sendo o posicionamento dos tribunais regionais e superiores acerca dessa modalidade. Ficou constatado que são escassos os julgados em relação a inconstitucionalidade de contrato de trabalho intermitente, e conforme registrado, o entendimento é que o contrato de trabalho intermitente é constitucional do ponto de vista a garantir direitos ao trabalhador e é um forte aliado para combater a informalidade daqueles que viviam de “bico”, por fim, estabelecem que esse contrato poderá ser usado de forma mais ampla e não apenas em caráter excepcional.

Diante desses fatores, em que a doutrina diverge dos aplicadores do direito e, sopesando os direitos já adquiridos na Magna Carta pelo trabalhador, entendemos que o contrato de trabalho intermitente afronta sim a CF/88, (art. 1º, III e IV) pois precariza o trabalho ao promover uma flexibilização nas relações trabalhistas em que o trabalhador fica

como objeto nas mãos do empregador e assim se submete a esse regime, que usurpa a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho. Não obstante, o contrato de trabalho intermitente a nosso ver é inconstitucional pois evidencia um desrespeito ao preceito garantido no art. 7º, VII da Carta Maior em que aduz que o trabalhador não poderá receber salário inferior ao mínimo quando se tratar de jornadas variadas. Como sabido, o trabalhador só receberá pelas horas efetivamente trabalhadas, coloca-se em evidência que o valor do salário mínimo atual é R\$ 998,00, sendo assim o valor de cada hora trabalhada corresponde a R\$ 4,54. Considerando esse valor, um trabalhador poderá receber bem abaixo do salário-mínimo, uma vez que poderá não conseguir laborar durante horas, dias ou até meses.

Por fim, acrescentamos que essa modalidade ao combater os trabalhos informais poderá se inserir como falaciosa, pois apesar dos dados mostrarem que essa modalidade gerou postos de trabalho, o trabalhador só será convocado ao bem querer do empregador, assim, após a efetivação do contrato intermitente, mesmo se a pessoa não for convocada, será considerado como empregado perante as estatísticas governamentais, embora não esteja recebendo salário.

REFERÊNCIAS

ABRASEL, **Trabalho Intermitente Muito Legal**, publicado em 28/01/2019. Disponível em: <<https://abrasel.com.br/abrasel/palavra-do-presidente/trabalho-intermitente-muito-legal/>> Acesso em outubro de 2019.

ALVES, Amauri Cesar. In COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. **Trabalho Intermitente – Trabalho “Zero Hora” – Trabalho Fixo Descontínuo**. Revista LTr. 81-09, p. 1087.

ALVES, AMAURI CESAR. In SILVA, Homero, Batista Mateus. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017. p. 73.

ALVES, AMAURI CESAR. In NORBIM, Luciano Dalvi. **Reforma Trabalhista ao seu alcance**. Belo Horizonte: Líder, 2017. p. 41.

ALVES, Amauri Cesar. **Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica**. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 8, n. 74, p. 54-73, dez. 2018/jan. 2019.

Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra) Reforma Trabalhista - ENUNCIADOS APROVADOS. **2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017) XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - Conamat** (2018). Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf>.

BRASIL, IBGE. AGÊNCIA DE NOTÍCIAS. **Desemprego cai para 11,6%, mas informalidade atinge nível recorde**. Publicado em 28/12/2018. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/23465-desemprego-cai-para-11-6-mas-informalidade-atinge-nivel-recorde>>. Acesso em : outubro de 2019.

BRASIL, IBGE. AGÊNCIA DE NOTÍCIAS. **Desemprego cai para 11,8% com informalidade atingindo maior nível da série histórica**. Publicado em 27/09/2019. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/25534-desemprego-cai-para-11-8-com-informalidade-atingindo-maior-nivel-da-serie-historica>>. Acesso em: outubro de 2019.

BRASIL, IBGE. AGÊNCIA DE NOTÍCIAS. **Desemprego volta a crescer no primeiro trimestre de 2018**. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20995-desemprego-volta-a-crescer-no-primeiro-trimestre-de-2018.html>>. Acesso em outubro de 2019.

BRASIL, Ministério da Economia. **Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) 2018**. Disponível em: < <http://pdet.mte.gov.br/images/rais2018/nacionais/3-sumario.pdf>>. Acesso em outubro de 2019.

BRASIL. (Constituição 1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: outubro de 2019.

BRASIL. Decreto Lei nº 5.452: **Consolidação das Leis do Trabalho**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: novembro de 2019.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002: **Institui o Código Civil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm>. Acesso em outubro de 2019.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 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, de 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/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1>. Acesso em novembro de 2019.

BRASIL. **Lei nº 3.071**, de 1º de janeiro de 1916. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L3071.htm>. Acesso em: outubro de 2019.

BRASIL. **Lei nº 9.601**, de 21 de janeiro de 1998: Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9601.htm>. Acesso em outubro de 2019.

BRASIL. Ministerio Da Economia. Secretaria De Trabalho: **Brasil abre 32.140 novas vagas de emprego em maio**. Publicado em 27/06/2019. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/noticias/7126-brasil-abre-32-140-novas-vagas-de-emprego-em-maio>>. Acesso em: Outubro de 2019.

BRASIL. Ministerio Da Economia. Secretaria De Trabalho: **Brasil gerou 129,6 mil novos postos de trabalho em abril**. Publicado em 24/05/2019. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/noticias/7067-brasil-gerou-129-6-mil-novos-postos-de-trabalho-em-abril>>. Acesso em: Outubro de 2019.

BRASIL. Ministerio Da Economia. Secretaria De Trabalho: **Caged: Brasil criou mais de 157 mil empregos formais em setembro**. Publicado em 17/10/2019. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/noticias/7298-caged-brasil-criou-mais-de-157-mil-empregos-formais-em-setembro>>. Acesso em: Outubro de 2019.

BRASIL. Ministerio Da Economia. Secretaria De Trabalho: **Caged: Brasil tem saldo positivo de 34.313 empregos formais em janeiro. Publicado em 28/02/2019**. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/noticias/6876-caged-brasil-tem-saldo-positivo-de-34-313-empregos-formais-em-janeiro>>. Acesso em: Outubro de 2019.

BRASIL. Ministerio Da Economia. Secretaria De Trabalho: **Caged: emprego formal gera 173.139 postos de trabalho em fevereiro**. Publicado em 25/03/2019. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/noticias/6901-caged-emprego-formal-gera-173-139-postos-de-trabalho-em-fevereiro>>. Acesso em: Outubro de 2019.

BRASIL. Ministerio Da Economia. Secretaria De Trabalho: **Com 48,4 mil vagas formais, emprego tem melhor junho desde 2013**. Publicado em 25/07/2019. Disponível em:

<<http://trabalho.gov.br/noticias/7163-com-48-4-mil-vagas-formais-emprego-tem-melhor-junho-desde-2013>>. Acesso em: Outubro de 2019.

BRASIL. Ministerio Da Economia. Secretaria De Trabalho: **Com saldo de 43.820 vagas, Brasil tem quarto mês positivo seguido no Caged**. Publicado em 23/08/2019. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/noticias/7204-com-saldo-de-43-820-vagas-brasil-tem-quarto-mes-positivo-seguido-no-caged>>. Acesso em: Outubro de 2019.

BRASIL. Ministerio Da Economia. Secretaria De Trabalho: **Emprego fica negativo em março; resultado do ano segue positivo**. Publicado em 24/04/2019. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/noticias/6964-emprego-fica-negativo-em-marco-resultado-do-ano-segue-positivo>>. Acesso em: Outubro de 2019.

BRASIL. Ministerio Da Economia. Secretaria De Trabalho: **País tem saldo positivo no emprego formal em agosto, com 121.387 novos postos de trabalho**. Publicado em 25/09/2019. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/noticias/7258-pais-tem-saldo-positivo-no-emprego-formal-em-agosto-com-121-387-novos-postos-de-trabalho>>. Acesso em: Outubro de 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal, **Ação Direta de Inconstitucionalidade – ADI 5806 apensa ADI 5794**. Origem: DF - Distrito Federal, Relator: Min. Edson Fachin. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5303585>>. Acesso em: outubro de 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal, **Ação Direta de Inconstitucionalidade – ADI 5826 apensa ADI 5829**. Origem: DF - Distrito Federal, Relator: Min. Edson Fachin. Disponível em: < <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5317595>. Acesso em: outubro de 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal, **Ação Direta de Inconstitucionalidade – ADI 6164**. Origem: RJ - Rio De Janeiro, Relator: Min. Celso De Mello. Disponível em: < <http://portal.stf.jus.br/processos/verImpressao.asp?imprimir=true&incidente=5721544>>.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (24ª Região) : **RO nº 00243569120165240006**, Relator: FRANCISCO DAS CHAGAS LIMA FILHO, Data de Julgamento: 10/04/2019, 2ª Turma). Inteiro Teor. Disponível em: <<https://trt24.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/713049532/243569120165240006/inteiro-teor-713049543?ref=juris-tabs>>. Acesso em: outubro de 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (24ª Região): **RO nº 113200403124004 MS 00113-2004-031- 24-00-4**, Relator: ABDALLA JALLAD, Data de Julgamento: 06/12/2004, Vara do Trabalho de Aquidauana-MS. Disponível em: <<https://trt-24.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/417526348/153003720025240002/inteiroteor417526352>>.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região): **RO nº ROPS-0010454-06.2018.5.03.0097**, Relator: JOSÉ EDUARDO DE RESENDE CHAVES JÚNIOR, Data de Julgamento: 29/10/18, 1ª Turma). Disponível em

<<https://pje.trt3.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=18100517105784600000031616012>>. Acesso em : outubro de 2019.

CACOSSÍ, Breno. Dados do IBGE: **Reforma Trabalhista aumenta precarização do trabalho e eleva desemprego**. Esquerda Diário, 29 mar. 2018. Disponível em: <<http://www.esquerdadiario.com.br/Dados-do-IBGE-Reforma-Trabalhista-aumenta-precarizacao-do-trabalho-e-eleva-desemprego>>. Acesso em: outubro de 2019.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências**. Parecer da comissão especial. Relator: Deputado Rogério Marinho. 2017. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961&filename=Tramitacao-PL+6787/2016>. Acesso em: outubro de 2019.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Ministro diz que novos contratos de trabalho vão gerar 2 milhões de empregos**. Publicado em: 10/10/2017. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/noticias/524979-ministro-diz-que-novos-contratos-de-trabalho-vao-gerar-2-milhoes-de-empregos/>>. Acesso em: outubro de 2019.

CHARÃO, Anderson Pereira; VILLATORE, Marco Antônio César. **O contrato de trabalho intermitente na reforma laboral e os danos ao trabalhador. A reforma trabalhista na visão acadêmica**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018. p. 119.

CISNEIROS, Gustavo. **Direito do Trabalho Sintetizado**. - 1. ed. - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2016. p. 35 e 36.

COURA, Kalleo; GANTOIS, Gustavo. **A reforma trabalhista em 12 pontos**. Publicado em 13/04/2017 16:19, Atualizado em 13/04/2017 às 16:26. Disponível em: <<https://www.jota.info/tributos-e-empresas/trabalho/a-reforma-trabalhista-em-12-pontos-13042017>>. Acesso em: Outubro de 2019.

CRUZ, Juliana. **Contrato de Trabalho Intermitente**. In: GUIMARÃES, Ricardo Pereira de Freitas; MARTINEZ, Luciano. Desafios da reformatrabalhista: De acordo com a MP 808/2017 e com a Lei 13.509/2017. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2017. Cap. 9. p. 153.

D'AMORIM, Mariana Correia In FURTADO, Emmanuel Teófilo. **Reforma Trabalhista e o Trabalho Intermitente – O Tiro de Misericórdia na Classe Trabalhadora**. In: BRAGHINI, Marcelo (Org.). Reforma Trabalhista. Flexibilização das Normas Sociais do Trabalho. São Paulo: LTr, 2017. p. 109.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores** —Mauricio Godinho Delgado. — 18. ed.— São Paulo :LTr, 2019. .

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil com comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017, p. 154 e p. 155.

FACHIN, Zulmar. **Curso de direito constitucional**. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-309-6238-8/cfi/6/2>>. Acesso em: 28 ago. 2018.

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-6-7872016-reforma-trabalhista-luz-do-direito-comparado/>>. Acesso em outubro de 2019.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Reforma Trabalhista – Análise crítica da Lei 13.467/2017**, 2ª ed. Salvador: Juspodium, 2017.

GOBIERNO DE ESPANHA. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado [ES]. **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**. Última atualização publicada em 13/03/19. Disponível em: <<https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>>. Acesso em outubro de 2019.

GOMES, Orlando et al. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro, Forense, 2012, p. 183-184.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho** / Carlos Henrique Bezerra Leite. – 11. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2019.

MAEDA, Patrícia. **Contrato de trabalho intermitente**. Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista. São Paulo: Expressão Popular, 2017. p. 318.

MAEDA, Patrícia. In: MAIOR, Jorge Luiz Souto; SEVERO, Valdete Souto (Org.). **Resistência: Aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista**. São Paulo: Expressão Popular, 2017. Cap. 27. p. 323.

PINHEIRO, Iuri Pereira. **Contrato de trabalho intermitente. Reforma trabalhista e os novos direitos material e processual do trabalho**. Porto Alegre: Verbo, 2017. p. 198.

PORTUGAL, Lei 7/2009, de 12 de fevereiro. **Código do Trabalho de Portugal**. Disponível em: <https://dre.pt/pesquisa/-/search/602073/details/maximized>. Acesso em outubro de 2019.

REINO UNIDO. **Human rights act. 1998**. 1998 Chapter 42. Crown Copyright 1998. Disponível em: < www.opsi.gov.uk/acts/acts1998/19980042.htm>. Acesso em nove, novembro de 2019.

SEVERO, Valdete Souto, 1975- **Manual da reforma trabalhista: pontos e contrapontos** / Valdete Souto Severo, Jorge Luiz Souto Maior; organizadores: Afonso Paciléo Neto, Sarah Hakim; prefácio Lívio Enescu. – São Paulo (SP): Sensus, 2017.