I ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS

EDINILSON DONISETE MACHADO

JOSÉ QUERINO TAVARES NETO

ANA FLÁVIA COSTA ECCARD

CARLA REITA FARIA LEAL

Copyright © 2020 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

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

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI
Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro
Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo
Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)
Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM – Santa Catarina
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará
Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM– Distrito Federal
Relações Internacionais para o Continente Americano
Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goías
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch (UFSM – Rio Grande do Sul)
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho (Unifor – Ceará)
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta (Fumec – Minas Gerais)

Comunicação:
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro (UNOESC – Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho (UPF/Univali – Rio Grande do Sul Prof.
Dr. Caio Augusto Souza Lara (ESDHC – Minas Gerais

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

---

E27

Eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: José Querino Tavares Neto; Edinilson Donisete Machado; Carla Reita Faria Leal; Ana Flávia Costa Eccard – Florianópolis: CONPEDI, 2020.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-041-1
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Constituição, cidades e crise

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. I Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2020 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34

Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil

I ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS

Apresentação

O I Encontro Virtual do CONPEDI – Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito –, sob o tema "Constituição, Cidades e Crise", ocorrido entre os dias 23 e 30 de junho, promoveu primeira uma edição com uma série de inovações criadas por sua diretoria, especialmente, todas as atividades de forma remota síncrona, mediada por tecnologia da informação, resultando em um grande êxito, tanto na eficiência, como na grande e efetiva participação da comunidade cientifica do Direito.

Há que se registrar, que o evento foi realizado durante a maior crise humanitária, que assolou o mundo no último século vivido, pela pandemia do Sars-cov-2 que causou a doença covid-19, razão pela qual, com a máxima reverência, nos solidarizamos com os familiares das milhares de vítimas fatais.

Nesta coletânea encontram-se 17 capítulos com resultados de pesquisas desenvolvidas em mais de 10 Programas de Pós-Graduação em Direito do Brasil, possuindo representatividade de norte a sul do país, com artigos selecionados por meio de avaliação por pares, objetivando a melhor qualidade e a imparcialidade na divulgação do conhecimento da área,

resultando na presente obra com os mais variados temas sobre a linha de pesquisa do Grupo de Trabalho, a saber: A desintegridade e a incoerência da reforma trabalhista: a necessidade de uma resposta adequada; A inconstitucionalidade do contrato de trabalho intermitente e as violações ao ordenamento jurídico pátrio; A ineficácia do princípio do "jus postulandi" na justiça do trabalho após a implantação do PJE: um estudo da efetividade do acesso à justiça como direito fundamental; A proteção contra a demissão arbitrária no direito brasileiro: entre a ambivalência da CRFB/1988 e os efeitos negativos da denúncia da convenção nº 158 da OIT; A proteção jurídica do trabalhador rural em relação à utilização dos agrotóxicos; A "modernização" da legislação trabalhista no brasil à luz de antigos modelos: relativizações ao princípio da proteção e à vulnerabilidade do trabalhador; Alternativas para empregadores durante a COVID-19: uma análise à luz do paradigma do estado democrático de direito; Eficácia horizontal dos direitos fundamentais e mediação extrajudicial de conflitos; Empregabilidade das pessoas com deficiência: avanços e perspectivas; Fundamentos jurisprudenciais e doutrinários para aplicabilidade da eficácia horizontal dos direitos fundamentais nas relações trabalhistas; incorporação dos tratados de direitos humanos no

brasil e os reflexos da proteção no direito do trabalho; O inadiável envolvimento da população no plano de ação emergencial de barragens de mineração; O trabalho escravo na indústria da moda brasileira; Reflexos da integração indígena no mercado de trabalho contemporâneo; Trabalho infantil no brasil e o enfoque das capacidades: uma análise da lei do aprendiz, e finalmente, “Dumping social” nas relações de trabalho.

Nessa publicação veiculam-se valorosas contribuições teóricas das mais relevantes inserções na realidade brasileira, com a reflexão trazida, pelos professores, mestres, doutores e acadêmicos de todo o Brasil, na abordagem a efetividade dos Direito Fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresarias, com suas implicações na ordem jurídica brasileira.

Assim a divulgação da produção científica socializa o conhecimento, com critérios rígidos de divulgação, oferecendo à sociedade nacional e internacional o papel irradiador do pensamento jurídico, aferido nos vários centros de excelência que contribuíram na presente coletânea, demonstrando o avanço nos critérios qualitativos do evento. Ainda nesse sentido, importa destacar que "continuar pesquisando" é um ato de resistência e a produção intelectual auxilia a compreensão das novas relações que se estabelecem na sociedade contemporânea em tempos de pandemia.

Por fim, nossos sinceros agradecimentos ao CONPEDI pela honra a que fomos laureados ao coordenar e apresentarmos a presente coletânea, que possui a marca indelével do esmero, da dedicação e o enfrentamento a todas as dificuldades que demandam uma publicação de qualidade como o presente.

Rio de Janeiro, 30 de junho de 2020.

Organizadores:

Profª. Dra. Carla Reita Faria Leal - UFTM - Universidade Feral de Mato Grosso

Profº. Dr. Edinilson Donisete Machado- UENP - Universidade Estadual do Norte do Paraná - UNIVEM-Centro Universitário Eurípides de Marilia

Profº. Dr. José Querino Tavares Neto- UFG - Universidade Federal de Goiais

Profa. Dra. Ana Flávia Costa Eccard - UVA - Universidade Veiga de Almeida

Os artigos do Grupo de Trabalho Eficácia de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais apresentados no I Encontro Virtual do CONPEDI e que não constam nestes Anais, foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals (https://www.indexlaw.org/), conforme previsto no item 8.1 do edital do Evento, e podem ser encontrados na Revista de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

A INCONSTITUCIONALIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E AS VIOLAÇÕES AO ORDENAMENTO JURÍDICO PÁTRIO

THE UNCONSTITUTIONALITY OF THE INTERMITTENT LABOR CONTRACT AND VIOLATIONS TO THE LEGAL ORDER

Tamires Gomes da Silva Castiglioni
Everton Silva Santos
Viviane Cristina Martiniuk

Resumo

O contrato de trabalho intermitente criado no Brasil pela Lei nº 13.467/2017, mudou de forma significativa a CLT, e gerou uma série de incertezas e dúvidas sobre o futuro do Direito do Trabalho. Um dos pontos com mais destaque é a sua inconstitucionalidade ao orçamento jurídico, que evidencia que o legislador não observou os princípios constitucionais vigentes que norteiam o direito, como dignidade humana e a garantia de salário. Mesmo com o passar dos anos, a polêmica em torno de sua criação ainda vigora nos dias atuais, desse modo, quer-se aqui, discutir a inserção do trabalho intermitente e seu impacto.

Palavras-chave: Precarização do trabalho, Direito do trabalho, dignidade humana

Abstract/Resumen/Résumé

The intermittent employment contract created in Brazil by Law 13.467 / 2017, significantly changed the CLT, and generated a series of uncertainties and doubts about the future of Labor Law. One of the most prominent points is its unconstitutionality to the legal budget, which shows that the legislator did not observe the current constitutional principles that guide the law, such as human dignity and the guarantee of salary. Even with the passing of the years, the controversy surrounding its creation is still in force today, so we want to discuss the insertion of intermittent work and its impact here.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Precarious work, Labor law, human dignity

1.INTRODUÇÃO

A Lei nº 13.467/2017, conhecida como “Reforma Trabalhista”, trouxe novos contornos ao Direito do Trabalho e, consequentemente, posicionamentos doutrinários favoráveis e contrários às normas instituídas, entre elas a criação do Contrato de Trabalho Intermitente.

Para combater o trabalho intermitente, foi ajuizado pela Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio (CNTC) a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5950, que relata que o legislador feriu a Constituição Federal e o princípio da dignidade humana ao implantar tal modalidade no Brasil.

O Contrato Intermitente fere o princípio da dignidade humana ao inserir o trabalhador numa condição de mero objeto, que fica à disposição da atividade econômica empresarial, para ser convocado quando e onde o empregador bem entender. De tal modo, o trabalho intermitente pode ser considerado inconstitucional à luz do princípio da vedação ao retrocesso dos direitos sociais.

Ao favorecer a atividade empresarial, o Contrato Intermitente trata o trabalhador que é parte hipossuficiente na relação de emprego, como mero objeto, ofendendo a dignidade humana como também o direito do trabalho à melhor condição social.

O trabalho precisa edificar o homem, trazer meios para sua sobrevivência e ainda, resguardar os diretos essenciais de cada indivíduo, como salário justo; repouso suficiente; higiene e segurança; acesso à seguridade social, que abarque o seguro desemprego e aposentadoria, etc. Assegurar os direitos sociais mínimos é o único meio para que haja dignidade e o desenvolvimento social.

2.A AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE Nº 5950

No dia 23 de maio de 2018, foi recebida pelo STF a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº5950, ajuizada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio (CNTC), questionando a criação do contrato de trabalho intermitente e, principalmente, as alterações do art.443, caput e parágrafo 3º, art. 452-A, art. 477-A e arts. 59 e 59-B da CLT. (MARTINEZ, 2018). A ADI versava que o legislador feriu a CF/88 ao editar referida legislação, ofendendo os art. 1 caput e incisos III e IV, art.5

caput e incisos e III e XXIII, art. 6 *caput*; art. 7 *caput* e incisos IV, V, VII, VIII, XVI e XVII; art.170 caput e inciso III, todos da CF/88.

De acordo com Menezes e Almeida (2018) foi declarado que a Lei nº 13.467/2017 afronta o Princípio da Dignidade Humana, resguardada pelo art. 1, inciso III da CF/88, uma vez que equipara o trabalhador a um "objeto", que está à disposição da atividade econômica empresarial, para ser "utilizado" quando e onde o empregador bem entender.

A Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5950 aduz, ainda, que o contrato de trabalho intermitente retira do trabalhador a noção de percepção das horas laborais e dilui o pagamento do 13º salário, limitando-o aos dias trabalhados, fragmentando o pagamento das férias, com a consequente impossibilidade de seu gozo e, ainda, a noção de ausência e término contratual. Além disso, favorece a atividade empresarial, alocando o risco da atividade econômica nas costas do trabalhador, que é parte hipossuficiente, conforme dispõe o art. 7, caput da CF/88. (NACIF; SOUZA, 2018, p.259).

Martinez (2018) ressalta, ainda, a inconstitucionalidade em relação a remuneração contratual do contrato intermitente, pois não existe qualquer garantia de subsistência ao trabalhador com o pagamento do mínimo mensal resguardado pela CF/88. Enfim, o contrato intermitente é atípico, uma exceção ao contrato formal, uma vez que reduz direitos sociais e viola direitos fundamentais, com grande risco à saúde dos trabalhadores.

Foi requerida a medida liminar para suspender a vigência dos dispositivos questionados e, sucessivamente, a procedência da ADI para que sejam declarados inconstitucionais os dispositivos do contrato intermitente. Atualmente, a ADI nº 5950, está "Conclusa ao Relator" e aguardamos as decisões que serão tomadas.

2.1 Ofensa ao Princípio da Dignidade Humana

O Direito Constitucional ligado ao núcleo da proteção da dignidade humana, positiva normas através da Constituição Federal[1] para assegurar os direitos fundamentais de cada pessoa.

[1] Foi a partir da CF/88 que os direitos fundamentais tiveram um desenvolvimento significativo, passando a ser tratado como núcleo de proteção da dignidade humana. De tal modo, o princípio da dignidade da pessoa humana, como um dos fundamentos do Estado de Direito Democrático, é elemento referencial para a interpretação e aplicação das normas jurídicas.

Souto Maior (2017) entende que a “Reforma Trabalhista” não é uma simples reforma, mas um desmonte de direitos, pois foram alterados 201 aspectos do arcabouço legal, que modificaram elementos centrais da relação de emprego e das instituições responsáveis pela normatização e efetivação das relações de trabalho. Assim, a Lei nº 13.467 de 2017 regula de forma deficitária o contrato de trabalho intermitente em relação aos aspectos de proteção ao trabalhador e, em contradição ao próprio sistema consolidado, o trabalhador já adentra na relação de emprego em desvantagem, sendo o polo vulnerável da relação econômica, aceitando, muitas vezes, condições indignas de trabalho em troca de sua sobrevivência. (CASSAR, 2017, p.24, a).

A “Reforma Trabalhista” ao criar a modalidade de trabalho intermitente fere o Princípio da Dignidade Humana, descrita no art. 1º, inciso III da CF[2], uma vez que insere o trabalhador numa condição de mero objeto, que fica à disposição da atividade econômica empresarial, para ser convocado quando e onde o empregador bem entender.

Souto Maior (2017, p.213) complementa que o trabalho intermitente “cria um estágio tal de submissão que legitima toda forma de exploração do trabalho, desprovido de tutela, afrontando cabalmente a condição humana dos trabalhadores”. Marx (2017, p.392) entende que o capital é trabalho morto, que como um “vampiro, vive apenas da sucção de trabalho vivo, e vive tanto mais quando mais trabalho vivo suga”. O tempo durante o qual o trabalhador trabalha é o tempo durante o qual o capitalismo consome a força de trabalho que comprou o trabalhador.

O trabalho intermitente, para Teixeira e Gonçalves (2017, p.37), tornou-se uma grande “feira livre”, onde o trabalhador se submete a um ritmo de alta rotatividade e precarização. Nesse viés, o trabalhador serve unicamente para desempenhar uma determinada função, que é a de garantir a produção de lucro para o empregador.

Para Figueiras, Bispo e Coutinho (2018, p.131), o trabalho intermitente pode ser considerado inconstitucional à luz do princípio da vedação ao retrocesso dos direitos sociais. A esse respeito, Menezes e Almeida (2018) contribuem:

> A impossibilidade do empregado administrar o seu próprio tempo decorre da dependência financeira gerada pelo sistema capitalista de produção, haja vista que o empregado depende da convocação para o trabalho para ser remunerado e garantir a sua subsistência e de sua família, de modo que se empenhará para estar sempre disponível quando for requisitado pelo

[2] 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.

> empregador, uma vez que só perceberá salário pelas horas efetivamente trabalhadas e visa ser novamente convocado pelo empregador, no intuito de garantir a continuidade da relação de emprego. (MENEZES; ALMEIDA, 2018, p.475).

"A incerteza à qual o empregado intermitente é submetido, decorrente da espécie de contrato, ocasiona o retorno da ideia de que o proletariado é mercadoria". Diante disso, sujeitar o empregado a um vínculo de emprego que não garante a percepção de um salário fixo mensal, em um regime de disponibilidade permanente é mercantilizar o trabalhador, retrocedendo às ideias do século XVIII. (MENEZES; ALMEIDA, 2018, p.476-508).

Essa modalidade contraria a vedação ao tratamento desumano disposto no art. 5º, inciso III[3], como modo de preservar a dignidade. Para Teixeira e Gonçalves (2017, p.31), as reformas implementadas promoveram um flagrante desmonte do pacto constitucional. As tutelas até então asseguradas na legislação celetista foram atacadas e a Lei nº 1346/2017 permitiu a flexibilização de direitos imperativos trabalhistas, agredindo direitos do trabalhador. De tal forma, "o trabalho precarizado foi regulado através da figura do trabalhador intermitente". E "diante de tanto retrocesso, é fundamental dar efetividade aos dispositivos constitucionais, em especial, ao que se refere ao trabalho digno e à repressão a redução da condição humana".

Nesse sentido, uma vez que CF/88 é a Lei Maior de nosso Ordenamento Jurídico, não pode a Lei nº 13.467/2017 violar sua supremacia, ofendendo aos preceitos fundamentais.

2.2 Ofensa a condição social do trabalhador – art. 7º, *caput* da CF/88

De acordo com Souto Maior (2017) o contrato intermitente favorece a atividade empresarial em detrimento do empregado, que é parte hipossuficiente na relação de emprego, evidenciando a "coisificação da pessoa humana". Assim, essa nova modalidade de contratação, não só ofende o Princípio da Dignidade Humana, como também o direito do trabalhador à melhor condição social do trabalho, enunciada no art. 7º, *caput* da CF/88.

[3] Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: III - ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante.

O contrato de trabalho intermitente foi uma das medidas adotadas pelo legislador para flexibilizar as normas de Direito do Trabalho, fragilizando sobremaneira o contrato de emprego e colocando o empregado em situação de vulnerabilidade perante o empregador e toda a sociedade. (NACIF; SOUZA, 2018, p.260).

O direito ao trabalho é um dos pilares da dignidade humana, devendo ser assegurado ao empregado. Nesse sentido Minori (2010) explica que não basta apenas existir o trabalho, é necessário que ele seja decente, e resguarde os direitos essenciais de cada trabalhador, como salário justo; repouso suficiente; higiene e segurança; acesso à seguridade social, que abarque o seguro desemprego e aposentadoria, etc. Assegurar os direitos sociais mínimos é o único meio para que haja dignidade e o desenvolvimento social.

2.3 Ofensa a garantia de salário mínimo – art. 7º, incisos IV e VII da CF/88

No tocante à remuneração do contrato de trabalho intermitente, os arts. 443 e 452-A da Lei nº 13.467/2017 são inconstitucionais, pois não asseguram a subsistência do trabalhador e de sua família com o pagamento do mínimo mensal, ofendendo gravemente o art. 7º, incisos IV e VII da CF/88, que garante a percepção de um salário digno.

Nesse sentido, a Lei n° 13.467/2017 modificou o conceito de salário, pois transforma a verba salarial em unidade de obra, ou seja, em salário mensal variável que depende da produção realizada pelo empregado. Diante disso, a “Reforma Trabalhista” instituiu um contrato trabalhista sem salário, deixando o empregado à mercê de uma possível convocação. Por consequência, desrespeita preceito constitucional (art. 7º, VII) e dispositivo expresso na CLT (art. 78, *caput* e parágrafo único).

A perversa precarização do contrato de trabalho intermitente impede que o trabalhador planeje seu futuro, laborando em circunstâncias incertas, sem saber quando irá trabalhar e quanto receberá no final da prestação de serviço, levando-o ao esgotamento emocional por não ter qualquer garantia de trabalho ou remuneração. (MENEZES; ALMEIDA, 2018, p.473).

> O contrato de trabalho intermitente viola toda teia protetiva já alcançada e regulamentada. Sua previsão celetista não reflete um enfrentamento do desemprego e da atual crise que assola o nosso país, pois cria uma modalidade de superexploração da força laborativa, sendo uma forma de

> subemprego, cujo efeito principal é elevar a desigualdade e maximizar a precariedade no trabalho. (TEIXEIRA; GONÇALVES, 2017, p.38).

O contrato de trabalho intermitente, de acordo com Figueiras, Bispo e Coutinho (2018), traz nefastas consequências para os trabalhadores.

> O trabalho intermitente, por sua vez, implica, fundamentalmente, na radicalização extrema da subsunção do trabalho ao capital. Em um contrato comum de emprego, o trabalhador é apêndice da acumulação em períodos de tempo determinados, durante a jornada de trabalho, de modo que ele tende a poder programar e desfrutar a sua vida fora do serviço. No trabalho intermitente, o empregado não tem qualquer renda fixa, portanto, nenhuma garantia de sobrevivência. Sua reprodução, inclusive física, depende das convocações (incertas) por determinados períodos (incertos) para trabalhar e obter algum rendimento. Destarte, sua vulnerabilidade é brutalmente ampliada de forma que, mesmo que formalmente ele possa recusar um chamado para trabalhar, a tendência é que sua vida passe a ser completamente subordinada à espera dessa convocação. O resultado é que, da subsunção do trabalho ao capital durante a jornada, passa-se à subsunção da totalidade da vida do trabalhador ao capital. A vida do indivíduo tende a ser um apêndice da dinâmica do capital, uma eterna espera por um chamado para trabalhar. (FIGUEIRAS; BISPO; COUTINHO, 2018, p.131).

Infelizmente, o TST firmou o entendimento de que o salário-mínimo legalmente fixado leva em consideração o padrão ordinário de disponibilidade de trabalho, de forma que, em jornadas menores, a contraprestação mínima proporcional é possível (ALVES, 2018, p.96).

O salário mínimo, para Alves (2018, p.96-97), atende às necessidades vitais básicas do trabalhador e de sua família, sendo impossível acreditar que um valor inferior a isso não viole a dignidade da pessoa humana. Konrath (2017) assume esse mesmo pensamento:

> A contratação intermitente, sem garantias mínimas de chamada e nem de ganho, compromete a subsistência, aprofunda a pobreza, põe em vulnerabilidade o sustento, o planejamento financeiro e a organização familiar, cristaliza o determinismo social atingindo o âmago de proteção laboral da dignidade da pessoa humana. (KONRATH, 2017, p. 80).

A CF/88 em seu Título II (Dos Direitos e Garantia Fundamentais), especificamente no Capítulo II (Dos Direitos Sociais), o salário não é só mais um direito do trabalhador, mas sim um direito social fundamentalmente tutelado e protegido pelo inc. IV, do § 4º do art. 60 do mesmo diploma legal. Lembrando que o salário busca financiar a moradia; a alimentação; a educação; a saúde, do trabalhador e de seus

dependentes. Vale ressaltar, que o dispositivo constitucional, regulamenta a impossibilidade do desrespeito aos objetivos perseguidos pela CF/88 ao incluir este no rol dos direitos sociais como um direito fundamental. (BRASIL, 1988).

Desta forma, o trabalho intermitente deve ser considerado inconstitucional, pois o trabalhador receberá apenas pelas horas efetivamente trabalhadas, existindo uma enorme insegurança em relação ao valor que poderá ser auferido ao final do mês, que poderá ser inferior ao salário mínimo resguardado constitucionalmente.

2.4 Ofensa a função social da propriedade – art. 1º, inciso IV, art. 5º, inciso XXIII, art. 170, *caput*, e inciso III da CF/88

Outro aspecto do contrato de trabalho intermitente que viola a ordem constitucional vigente é a transferência do risco da atividade econômica ao trabalhador, parte hipossuficiente da relação de trabalho, atentando contra a função social da propriedade. O art. 1º e 170 da CF/88 a esse respeito nos diz:

> 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:
> I - a soberania;
> II - a cidadania;
> III - a dignidade da pessoa humana;
> IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;
> V - o pluralismo político.
>
> Art. 170. A ordem econômica fundada na valorização do trabalho humano e na livre-iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:
> I – soberania nacional;
> II – propriedade privada;
> III – função social da propriedade;
> IV – livre concorrência;
> V – defesa do consumidor;
> VI – defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação;
> VII – redução das desigualdades regionais e sociais;
> VIII – busca do pleno emprego;
> IX – tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País.

A CLT, em seu art. 2°, institui que o risco da atividade econômica recai sobre o empregador[4]. No entanto, tal garantia é comprometida quando o trabalhador é contratado pela modalidade de trabalho intermitente. De tal modo, a inversão do ônus da relação trabalhista fera diversos princípios basilares do Direito do Trabalho, uma vez que a modalidade de intermitência inverte o ônus da relação e confere os riscos ao empregado. (MENEZES; ALMEIDA, 2018, p.487-489).

Nessa conjuntura, Benevides e Borges (2018) explicam:

> A leitura que se faz é que, na prática, a regulamentação do trabalho intermitente transfere parte dos riscos do empreendimento para o empregado, que corre o risco de não trabalhar e consequentemente não receber, caso não haja demanda no estabelecimento do empregador. Outro ponto que demonstra a transferência dos riscos do empreendimento ao empregado é a previsão do art. 452-A, parágrafo 4º, sabiamente revogado pela MP n. 808/17, que impunha multa no caso do descumprimento da jornada ofertada, no importe de 50% do valor da remuneração que seria devida. A desproporcionalidade é patente: o empregado que não pôde comparecer à jornada acordada sem justo motivo deve pagar 50% da remuneração que receberia, ao passo que o empregador, que verifica que por algum imprevisto não haverá volume de trabalho que demande a presença do empregado, paga ao empregado 50% do valor da remuneração que deveria pagar caso cumprisse a oferta prometida e economiza os outros 50%, que deixa de pagar ao empregado caso esse efetivamente desempenhasse sua jornada. (BENEVIDES; BORGES, 2018, p.132).

Segundo Sales *et al.* (2017), o contrato de trabalho intermitente transfere para o empregado, mesmo que de forma parcial, o risco empresarial, uma vez que, para o empregado ser convocado e consequentemente receber sua remuneração, fica dependendo da convocação, que pode nunca chegar a acontecer.

A jornada “móvel, flexível, variável”, atual contrato intermitente, como já relatado anteriormente, era vedado em nosso país, e criticada pelos Tribunais, especificamente no ponto que se refere a transferência do risco da atividade econômica ao empregado, assim, vejamos um julgado:

> "HORAS EXTRAS. JORNADA VARIÁVEL. O contrato de trabalho deve ser certo e determinado quanto à jornada a ser cumprida pelo empregado. **Não pode o empregador transferir o risco da atividade econômica ao empregado, estabelecendo jornada variável de quatro a oito horas diárias de acordo com a necessidade da empresa**, em vez de estipular jornada de quatro horas e pagar horas extras quanto se fizer necessária a prestação de serviços em horas suplementares, sob pena de nulidade da cláusula, porquanto demonstrado o objetivo de fraude (art. 9º da CLT)."

[4] CLT. Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

(TST-RR-48764/2002-900-02-00, 5ª Turma, Rel. Ministro JOÃO BATISTA BRITO PEREIRA, in DJ de 7.3.2008). (Grifos nosso).

2.5 Ofensa a jornada de trabalho e aos requisitos caracterizadores da relação de emprego – art. 7º, inciso XIII e XVI da CF/88 e art. 4º da CLT

O Contrato de Trabalho Intermitente previsto nos art. 443, *caput* e 452-A da CLT, é uma exceção ao contrato de trabalho ordinário com jornada integral de 8 horas dias e 44 horas semanais. Sendo uma modalidade atípica, sem previsão de jornada de trabalho a ser cumprira (diária, semanal ou mensal) e sem horário fixo, permanecendo o trabalhador a disposição do empregador, sem receber nada pelo período de disponibilidade, apenas pelo período efetivamente trabalhado, contrariando os ditames previsto no art. 4º da CLT[5], que considera o tempo de trabalho o período em que o empregador fica à disposição do empregador. (DELGADO, 2017).

O contrato de trabalho, de acordo com Delgado (2018, p.607), é um "acordo de vontades, tácito ou expresso, pelo qual uma pessoa física coloca seu serviço à disposição de outrem". De tal modo, a relação empregatícia deve ser precedida da existência dos elementos caraterizadores da relação de emprego, quais sejam: pessoa física, onerosidade, pessoalidade, subordinação e não eventualidade.

Cassar (2017, p.242) esclarece que a relação de emprego é fenômeno sóciojurídico, resultante da junção de elementos que são inseparáveis: a) prestação de trabalho por pessoa física; b) pessoalidade; c) de forma não eventual; d) subordinação ao tomador de serviços e e) onerosidade. Assim, se tais elementos forem observados de forma simultânea, restará configurada a relação empregatícia e, por via de consequência, a ausência de qualquer um deles descaracteriza o trabalhador como empregado.

No que se refere ao contrato de trabalho intermitente, questiona-se a ausência do requisito da não eventualidade para a configuração da relação de emprego. Sendo um dos pontos mais discutidos na doutrina laboral. Segundo Furtado (2017, p.107), o contrato de trabalho intermitente entra em choque com o conceito da não eventualidade, elemento essencial do contrato de trabalho, uma vez que não seria possível considerar como não eventual um contrato cuja quantidade de horas, dias, semanas ou meses de

[5] Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

trabalho ficam em aberto. Portanto, o contrato de trabalho intermitente, embora seja subordinado, oneroso e pessoal, acontece de forma descontínua, alternado entre períodos de inatividade. (MENEZES; ALMEIDA, 2018, p.477).

Sobre a questão da habitualidade na prestação do serviço, a relação de emprego prevê que, para a sua existência, os elementos fáticos jurídicos (pessoalidade, subordinação, onerosidade e não eventualidade) deverão estar presentes. O fato de não ter, na contratação de trabalho intermitente, a habitualidade na prestação, quebra a regra basilar do direito trabalhista. (NACIF; SOUZA, 2018, p.259).

O *caput* do art. 452-C da CLT fixa que o tempo de inatividade é o período em que não há atividade: "considera-se período de inatividade o intervalo temporal distinto daquele para o qual o empregado intermitente haja sido convocado e tenha prestado serviços". Assim, segundo Alves (2018, p.89), o conceito apresentado no § 3º do art. 443 da CLT, apresenta problemas que as regras dos art. 452-A a 452-H da CLT não solucionaram. O primeiro problema é o termo "continuidade". "O conceito de continuidade que há historicamente no Direito do Trabalho brasileiro refere-se ao vínculo empregatício, e está ligado à quantidade de dias trabalhados na semana". De tal forma, podemos perceber que a ideia de continuidade trazida pelo legislador reformador é diferente do critério de não eventualidade celetista, uma vez que o trabalho intermitente se dá no âmbito do emprego celetistas. Assim, Alves (2018) explica:

> A difícil fixação de um conceito é que se trata de um contrato de emprego celetista, que é não eventual por definição, ou seja, é comum, corriqueiro, esperado e ordinário que haja necessidade do trabalho. Mas a prestação laborativa depende de um prévio chamado do empregador para que se dê, havendo alternância de períodos de prestação de serviços com período de inatividade, sendo desconhecido o lapso de inatividade suficiente para a caracterização da intermitência. Se constitucional se entenderem as regras celetistas sobre tal nova modalidade contratual, o que aqui não se defende, deve-se reconhecer, de início, que o trabalho intermitente é aquele em que não há previsibilidade da necessidade do trabalho, embora seja esta algo comum, corriqueiro, ordinário, ou seja, não eventual. É necessário, então compatibilizar não eventualidade com intermitência. (ALVES, 2018, p.90).

Para Costa, Finelli e Hannemann (2018, p.39), a "Reforma Trabalhista" é um grande retrocesso social, que alterou a essência do Direito do Trabalho, possibilitando uma série de institutos que, antes, eram até proibidos pela própria CLT. Nesse contexto, houve a inserção do trabalho intermitente, instituto que atinge a jornada de trabalho e traz consequências em relação ao requisito fático-jurídico da não-eventualidade.

De acordo com Higa (2017, p.46), “a moldura jurídica engendrada para o ‘contrato de trabalho intermitente’ abala, sem sombra de dúvida, os alicerces atuais do Direito do Trabalho”. Primeiramente, pelo fato de obliterarem a habitualidade (ou não eventualidade), que é um elemento caracterizador da relação de emprego, pois, independentemente da pessoalidade ou subordinação, aquele que presta serviços em caráter eventual não é empregado.

Delgado e Delgado (2017, p.154) defendem que o contrato de trabalho intermitente ataca dois direitos e garantias relevantes: a noção de salário e a duração do trabalho[6] (incluindo a jornada de trabalho). Nessa perspectiva, a Lei nº 13.467/2017 cria de forma maliciosa um novo conceito de tempo à disposição do empregador. (MENEZES; ALMEIDA, 2018, p.475).

De acordo com Menezes e Almeida (2018, p.484), a faculdade de convocação também atinge a característica da onerosidade do contrato de trabalho, visto que inexiste obrigatoriedade na remuneração mensal.

3.CONSIDERAÇÕES FINAIS

As recentes alterações trazidas pela Lei n°13.467 de 2017 proporcionaram diversas flexibilizações e alterações nas garantias adquiridas ao longo dos anos aos trabalhadores.

O contrato de trabalho intermitente surgiu no cenário brasileiro como uma consequência das relações modernas de trabalho, que visa à redução de custos. Como apresentado, a “Reforma Trabalhista” continua sendo alvo de grandes debates na jurisprudência e na doutrina em face das lacunas deixadas pela lei.

A “Reforma Trabalhista”, com a promessa de “modernização” das relações de trabalho, trouxe o aumento das irregularidades trabalhistas, absoluta precarização, desvalorização do trabalho humano e vulnerabilidade dos trabalhadores, devido à deliberada tentativa de descaracterização do caráter protetivo do Direito do Trabalho, sendo uma afronta à Constituição Federal.

O contrato de trabalho intermitente é um contrato sem garantias e sem obrigações, ou seja, ausência de garantias legais ao trabalhador e inexistência de

[6] Entende-se por duração de trabalho o período de trabalho ou de disponibilidade do empregado perante o empregador em virtude do contrato, levando em consideração parâmetros de mensuração. Já a jornada de trabalho possui um sentido mais restrito do que a ideia de duração de trabalho, sendo aquela que é caracterizada pelo tempo diário em que o empregado está à disponibilidade perante seu empregador.

qualquer garantia de percebimento de salário mensal, pois a remuneração está condicionada à convocação por parte do empregador.

Como apresentado, a modalidade de trabalho intermitente, inserida pelo § 3° do art. 443 da CLT, colide com a concepção de emprego do art. 3º, de modo que elimina um dos elementos fundamentais da relação de emprego que é a não eventualidade. Cria a descontinuidade do serviço prestado e, ainda, desobriga o empregador de qualquer dever quanto ao período de inatividade. Ao desobrigar o empregador dos períodos de inatividade, transfere para o empregado parte do risco, em descompasso com o *caput* do art. 2º da CLT.

O contrato de trabalho intermitente inverte o ônus da relação empregatícia, trazendo malefícios ao empregado e o penalizando ao assumir os riscos da relação laboral. De tal modo, o contrato incerto tira quaisquer garantias de ganho, agrava a condição de vulnerabilidade e vai contra o princípio de proteção do trabalhador, previsto no art. 9 da CLT, cujo texto aduz que "serão nulos de pleno direito os atos praticados com objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação".

Dessa forma, essa nova modalidade de contratação não define carga horária mínima de horas trabalhadas, podendo o trabalhador ser contratado para prestar serviços por uma hora semanal ou mesmo mensal. No entanto, o limite máximo de horas trabalhadas garantidas pela CF/88 é mantida, não podendo ultrapassar 44 horas semanais ou 220 horas mensais.

Entende-se que a flexibilização não é o caminho seguro para o crescimento econômico efetivo, pois, além de ferir os pilares do Estado, acaba deixando todo o ônus ao trabalhador. O Brasil está indo ao retrocesso dos direitos sociais. A própria Organização Internacional do Trabalho (OIT), em relatório datado de 2015, destacou que a flexibilização das leis trabalhistas, objetivando o crescimento econômico, além de não diminuir índices de desemprego, afasta o objetivo que se desejava.

Sob a luz da Constituição Federal e dos preceitos do Direito do Trabalho, evidenciou-se o retrocesso social, em face a diversas garantias fundamentais, de observância obrigatória. De tal modo, o contrato de trabalho intermitente não é benéfico ao trabalhador, ele se encontra preso num "limbo temporal" sem percepção de salário e de garantia de trabalho, aguardando ociosamente pela convocação. Assim, o contrato de

trabalho intermitente apenas possibilita a desvalorização do trabalhador, pois incentiva a marginalização na conduta da contratação.

Por todo o exposto, percebe-se a incompatibilidade do contrato de trabalho intermitente com o ordenamento jurídico brasileiro. Torna-se imperioso que o instituto seja aplicado e interpretado com base nos princípios constitucionais e trabalhistas, em especial da dignidade da pessoa humana, com o objetivo de extinguir a precarização da relação trabalhista.

4.REFERÊNCIAS

ALENCAR, Zilmara. **A face sindical da Reforma Trabalhista: Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** 4. ed. ano 3. Brasília: Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar, 2017.

ALVES, Amauri Cesar. Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica. **Revista Magister de Direito do Trabalho**. Coordenadores: Arion Sayão Romita, Ives Gandra Martins Filho, Nelson Manrich Ney Prado e Rodolfo Pamplona Filho. v.82, jan./fev.2018. Porto Alegre: Magister, 2018.

AMADO, João Leal. **Contrato de Trabalho: noções básicas.** Coimbra: Editora Almedina, 2016.

ANAMATRA. **Considerações da Reforma.** Disponível em:<https://www.anamatra.org.br/ >. Acesso em: 15 fev. 2019.

_____. Nota Técnica PLC 38/2017 – Reforma Trabalhista Aspectos de Inconstitucionalidade e de Antijuridicidade. Disponível em:<https://www.anamatra.org .br/files/Nota-tcnica-Conjunta-Reforma-Trabalhista---aspectos-de-constitucionalidade-e-antijuridicidade.pdf>. Acesso em: 14 fev. 2019.

ANDRADE, Vander Ferreira. **A dignidade da pessoa humana**. São Paulo: Cautela, 2007.

BIAVASCHI, Magda Barro; COELHO, Elaine D' Ávila; DROPPA, Alisson; PERNÍAS, Tomás Rgoletto. **O impacto de algumas reformas trabalhistas na regulação e nas instituições públicas do trabalho em diálogo comparado.** In: Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil. Organizadores: KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luis dos. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018.

BRASIL, **Medida Provisória n° 808, de 14 de novembro de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm>. Acesso em 17 fev. 2019.

_____.Lei. 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 nos 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. 2017.

BRITTO, Pedro Madeira. **Código do Trabalho Anotado**. Coimbra: Editora Almedina, 2009.

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

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de.; LAZZARI, João Batista. **Manual de direito previdenciário.** 20 ª ed. rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. Trabalho intermitente: trabalho "zero hora" – trabalho fixo descontínuo. **Revista LTf**, 2009.

COSTA, Flora Oliveira da; FINELLI, Lília Carvalho; HANNEMANN, Roberta Castro Alves de Paula. **Aluga-se o trabalhador: do contrato intermitente para a escravidão contemporânea.** In: Trabalho, tecnologias, multinacionais e migrações: desafios contemporâneos dos direitos humanos na ordem democrática global. Organização IV Congresso de Estudos Jurídicos Internacionais e I Seminário Internacional de Pesquisa Trabalho, Tecnologias, Multinacionais e Migrações. Belo Horizonte, 2018.

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.

DELGADO, Mauricio Godinho. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n.13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

FERNANDES, António Monteiro. **Direito do Trabalho**. 14ª Edição. Coimbra: Almedina, 2009.

FIGUEIRAS, Vitor; BISPO, Bruna; COUTINHO, Pablo. **A reforma trabalhista como reforço a tendências recentes no mercado de trabalho.** In: Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil. Organizadores: KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luis dos. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018.

FRANÇA, Fernando Cesar Teixeira. **Novidades do Contrato de Trabalho na Reforma Trabalhista.** In MONTEIRO, Carlos Augusto; GRANCONATO, Márcio (Org.). Reforma Trabalhista. São Paulo: Foco, 2017.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Trabalho intermitente. **Revista Magister de Direito do Trabalho**. Coordenadores: Arion Sayão Romita, Ives Gandra Martins Filho, Nelson Manrich Ney Prado e Rodolfo Pamplona Filho. v.81, nov./dez.2017. Porto Alegre: Magister, 2017.

FURTADO, Emmanuel Teófilo. **Reforma Trabalhista e o Trabalho Intermitente:o tiro de misericórdia na classe trabalhadora.** In: BRAGHINI, Marcelo. Reforma Trabalhista. Flexibilização das Normas Sociais do Trabalho. São Paulo: LTr, 2017.

GALVÃO, Andréia *et. al*. **Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista. CESIT: Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho.** Campinas: UNICAMP, 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Reforma Trabalhista: análise crítica da Lei 13.467/2017.** 2ª ed., amp e atual. Salvador: JusPODIVM, 2017.

HIGA, Flávio da Costa. Reforma trabalhista e Contrato de trabalho intermitente: uma tentativa de aproximação dialógica junto ao senado. **Revista Magister de Direito do Trabalho**. Coordenadores: Arion Sayão Romita, Ives Gandra Martins Filho, Nelson Manrich Ney Prado e Rodolfo Pamplona Filho. v.77, mar./abr.2017. Porto Alegre: Magister, 2017.

KREIN, José Dari; ABÍLIO, Ludmila; FREITAS, Paula; BORSARI, Pietro; CRUZ, Reginaldo. **Flexibilização das relações de trabalho: insegurança para os trabalhadores.** In: Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil. Organizadores: KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luis dos. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018.

KONRATH, Ângela Maria. **O contrato de trabalho intermitente. Comentários à Lei 13.467/17: contribuições para um enfrentamento crítico.** Porto Alegre: HS, 2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho.** 8ª ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

LIMA, Francisco Gérson Marques de. **Convite ao estudo da hermenêutica em direito do trabalho.** São Paulo: CSB, 2017.

MAEDA, Patrícia. **A era dos zero direitos: trabalho decente, terceirização e contrato zero-hora.** São Paulo: LTr, 2017.

MAIOR, Jorge Luiz Souto, **Trabalho intermitente e golpismo constante**. Revista Síntese: trabalhista e previdenciária. São Paulo, v. 28, n. 334, p. 211- 215, abr. 2017.

MARQUES, João; IZAGA, André; GOMES, Laura; ARANTES, Maria Letícia. **Conselho Europeu crise trabalhista. Os desafios da flexibilização das leis trabalhistas na União Europeia.** Belo Horizonte: Guia de estudos da Fundação Torino, 2018.

MARTINEZ, Luciano. **Reforma Trabalhista - Entenda o que Mudou - CLT Comparada e Comentada.** 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MENEZES, Caroline Porsche de; ALMEIDA, Almiro Eduardo de. Contrato de trabalho intermitente: os impactos da regulamentação nos direitos trabalhistas. **Revista Justiça e Sociedade**, v.3, nº1, 2018.

MENDES, Gilmar *et al*. **Curso de Direito Constitucional.** 2.ed. São Paulo: 2008.

MINORI, Alan Fernandes. A Dignidade Humana e o Emprego: uma breve avaliação da Convenção n. 158 da Organização Internacional do Trabalho. **Estado, Jurisdição e Novos Atores Sociais**. São Paulo, Grupo Conceito, 2010.

NACIF, Cynthia Mara; SOUZA, Miriam Parreiras de. Reflexões sobre a aplicação do trabalho intermitente no trabalho doméstico. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3° Região.** v.64, n° 97, p. 251-268, jan./jun. Belo Horizonte, 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. O contrato de trabalho intermitente na reforma trabalhista brasileira: contraponto com o modelo italiano. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. Campinas, n° 51, 2017.

NORBIM, Luciano Dalvi. **Reforma trabalhista ao seu alcance.** Belo Horizonte: Líder, 2017.

OHNO, Taiichi. **O sistema Toyota de produção: além da produção em larga escala.** Porto Alegre: Artes Médicas, 1997.

PACHECO, Flávia *et al*. Análise comparativa normativa: trabalho intermitente no Brasil e em diplomas estrangeiros. **Revista Científica Faculdades do Saber**, v. 2, n. 3, 2017.

PEREIRA, Juliana Horlle. O contrato fixo descontínuo do direito do trabalho Espanhol: características e institutos assimiláveis no direito brasileiro. **JUSTIÇA DO TRABALHO.** Ano 29, nº 348, dez.2012. Porto Alegre: HS Editora Ltda, 2012.

PINTO MARTINS, Sérgio. **A continuidade do contrato de trabalho.** São Paulo: Atlas, 2000.

PRETTI, Gleibe. **Trabalhador intermitente na prática - conforme reforma trabalhista.** São Paulo: LTr, 2018.

RAMALHO, Mario do Rosário Palma. **Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais individuais.** Editora Almedina, 2010.

REBELO, Glória. **Flexibilidade e diversidade laboral em Portugal.** Centro de Estudos sobre a mudança socioeconômica. abr., n° 50. Lisboa: Dinâmica, 2006.

RIGOLETTO, Tomás; PÁEZ, Carlos Salas. **As experiências internacionais de flexibilização das leis trabalhistas.** In: Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil. Organizadores: KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luis dos. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018.

SALES, Cleber Martins *et al*. **Reforma trabalhista comentada MP 808/2017: Análise de todos os artigos.** 1ª ed. – Florianópolis: Empório do Direito, 2018.

SANTOS, José Aparecido. Reformas trabalhistas na Itália: breve análise histórica e comparativa. **Revista Tribunal Superior do Trabalho de São Paulo**. v.83, nº 4, out./dez., 2017.

SAURINA, Pilar Palomino. *Determinación del alta y subsiguiente cotización de los trabajadores fijos discontinuos que en el momento de su llamamiento se encuentran en situación de incapacidad temporal.* **Revista de información labora.** Thomsan Reuters Limited, nº 10, may., 2017.

SILVA JUNIOR, Luiz Carlos da. O princípio da vedação ao retrocesso social no ordenamento jurídico brasileiro. Uma análise pragmática. **Revista Jus Navigandi.** Teresina, ano 18, n. 3651, 30 jun. 2013. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/24832>. Acesso em: 19 fev. 2019.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista.** São Paulo: RT, 2017.

SIVOLELLA, Roberta Ferme. **A dispensa coletiva e o direito fundamental à proteção ao emprego: a dignidade da pessoa humana na sociedade "econômica" moderna.** São Paulo: LTr, 2014.

SUSSEKIND, Arnaldo Lopes. **Instituições de direito do trabalho**. 22ª ed. São Paulo: LTr, 2005.

TEIXEIRA, Érica Fernandes; GONÇALVES, Nicolle Wagner da Silva. Afrontas ao pacto constitucional: o trabalho intermitente regulamentado e a flagrante afronta aos direitos trabalhistas no Brasil. **Revista do Tribunal Regional. 10° Região.** v.21, nº2. Brasília, 2017.