I ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

ILTON GARCIA DA COSTA

LUCIANA DE ABOIM MACHADO

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

---

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Ilton Garcia Da Costa; Luciana de Aboim Machado – Florianópolis: CONPEDI, 2020.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-076-3
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
www.conpedi.org.br

I ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

Os trabalhos científicos publicados nos anais do CONPEDI do Grupo de Trabalho intitulado "Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I" são vinculados eminentemente ao campo específico dos direitos humanos laborais.

Notadamente, as pesquisas adensam esforços na investigação dos fenômenos relacionados à pandemia do CONVID-19, neoliberalismo, reforma da normatização trabalhista, proteção de minorias, descentralização da produção, negociação coletiva e seus reflexos nas relações individuais, labor digital, economia de compartilhamento, entre outros aspectos.

Os artigos científicos ora publicados partem da perspectiva de que o modelo brasileiro de Estado Constitucional de Direito, pautado no valor social do trabalho e da livre iniciativa, tem por foco legitimador a promoção da dignidade do trabalhador em um sistema jurídico capaz de articular estes valores constitucionais no contexto contemporâneo de sociedade hipercomplexa.

Assim, atentam para uma regulação e organização estatal articulados com os objetivos constitucionais e os instrumentos internacionais de direitos humanos, especialmente da Organização Internacional do Trabalho – OIT, destacando metas e desafios diversos para alcançar uma sociedade justa, democrática e igualitária.

Prof. Dr. Ilton Garcia Da Costa

Profa. Dra. Luciana de Aboim Machado

Nota técnica: Os artigos do Grupo de Trabalho Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I 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 do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL: CONTITUCIONALIDADE E DAS CONTRIBUIÇÕES DA REGULAMENTAÇÃO CONTRATUAL

INTERMITTENT WORKING CONTRACT IN BRAZIL: CONTITUTIONALITY AND THE CONTRIBUTIONS OF CONTRACTUAL REGULATION

Bárbara De Cezaro [1]

Resumo

A Lei 13.467/17 provocou densas alterações no cenário do direito material , dentre as mudanças, o presente estudo objetiva analisar a regulamentação jurídica da nova modalidade contratual intermitente, objeto de críticas severas quando analisado sob a previsão constitucional do tema, não a toa, o tema alberga o rol de cinco ADIs na pauta do STF. O estudo se propõe a questionar em que medida é possível apresentar uma análise à luz do Direito Constitucional, analisando o processo de tramitação de lei que trouxe mudanças substanciais a todo o Direito do Trabalho .

Palavras-chave: Trabalho intermitente, Constitucionalidade

Abstract/Resumen/Résumé

Law 13.467 / 17 alters the changes in the material law scenario, among the changes, or the present study aims, analyzing the tests in a new contractual interactive way, object of severe criticism, when analyzed under a constitutional provision of the theme, not for nothing , or theme houses or list of five ADIs on the STF list. The study proposes to question the extent to which it is possible to present an analysis in the light of Constitutional Law, analyzing the process of processing the law that generates substantial changes for all Labor Law.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Intermittent work, Constitutionality

[1] Doutoranda em Direito na Universidade do Vale do Rio dos Sinos – Unisinos. Bolsista Capes Taxa. Advogada. Professora

1.INTRODUÇÃO

A Lei 13.467/17, conhecida como “Reforma Trabalhista”, vem sendo objeto de ampla e profunda análise frente aos grandes impactos causados, sobretudo, no que se refere a regulamentação do trabalho intermitente, trazido enquanto uma nova modalidade contratual pela reforma. A modalidade contratual tem sido alvo de críticas e acusações de possibilitar a precarização do emprego, pois, ao formaliza o trabalho que antes da reforma era desenvolvido na plena informalidade, o modo em que o intermitente foi regulamentado legalmente deixa o trabalhador à margem do subemprego.

As reflexões desenvolvidas no presente estudo pretendem realizar uma necessária análise constitucional da regulamentação do trabalho intermitente através da Lei n. 13.457/17 que propagou -se enquanto medida urgente como o meio eficaz para a solução do desemprego nacional.

No que se refere à abordagem, a presente pesquisa foi dividida em quatro partes. Em um primeiro momento, o estudo se propõe analisar, de modo breve, o processo de tramitação do projeto de lei n. 6. 787/16 e sua célere tramitação no ano de 2017 para sua transformação na Lei Ordinária n. 13.467/.

Na segunda parte do estudo, apresenta-se a regulamentação do contrato de trabalho intermitente no ordenamento jurídico trabalhista brasileiro à luz do texto constitucional de 1988, assim como com os enunciados publicados pela segunda jornada de direito material e processual do trabalho. O estudo se desenvolve, nesta etapa, a partir da simbiose doutrinária e da análise legislativa para após, em um terceiro momento analisar cada uma das Ação Direitas de Inconstitucionalidade interpostas junto ao Supremo Tribunal Federal atinentes ao contrato intermitente, como também, analisará os pareceres apresentados pelo Ministério Público Federal e a manifestação da Advocacia – Geral da União frente a apreciação daquelas.

Em tempos de crise social e econômica vivenciadas pelo país, a Lei n. 13. 467/ 17 se apresenta como um claro desafio à Justiça do Trabalho, à segurança jurídica e a garantia dos direitos trabalhistas assegurados constitucionalmente.

Quanto à metodologia, a abordagem da pesquisa será teórica, explanatória e descritiva, utilizando-se do direito nacional e do direito comparado, por meio do procedimentos bibliográficos.

2 . BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE A “REFORMA TRABALHISTA” BRASILEIRA

Primeiramente, para o bom desenvolvimento do estudo comparatista proposto no presente estudo, elementar relembrar a tramitação da Lei n. 13. 467/17, conhecida como “reforma trabalhista”, por ser esta a lei que passou a regulamentar a modalidade de contrato de trabalho intermitente no Brasil.

Convém relembrar que, a denominada reforma trabalhista, nasce por meio do Projeto de Lei n. 6787/2016, e, em sua proposta original, não comportava no bojo de sua vislumbrada atualização a modalidade contratual de trabalho intermitente. O projeto de Lei n. 6.787/2016 apresentado em 23.12.2016 e proposto pelo poder executivo, propunha a alteração de artigos específicos do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho.

O projeto gerou a reforma de uma parte significativa da legislação e fora aprovado como a Lei ordinária n. 13.467, de 13 de julho de 2017, com início de vigência depois de 120 dias de sua publicação oficial (art. 6º), ocorrida em 14.07.2017, alterando a Consolidação das Leis do Trabalho e as Leis 6.019/1974, 8.036/1990 e 8.212/1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

Poucos dias depois de sua entrada em vigor, ocorrida em 11 de novembro de 2017, foi publicada a Medida Provisória 808, de 14 de novembro de 2017, com início de vigência na data de sua publicação, que ocorreu no Diário Oficial da União- 14.11.2017, tendo sua vigência prorrogada no dia 19 de fevereiro de 2018 pelo período de sessenta dias, porém não sendo transformada em lei.

A Medida Provisória n. 808 nasce com intuito de “aprimoramento de dispositivos pontuais”, determinava sobre diversos pontos com relação a modalidade contratual de trabalho intermitente, modificando artigos, e até mesmo, inserindo pontos que durante o tempo de sua vigência regulamentava de uma melhor forma essa modalidade contratual .(SALES, 2018, p.7)

Recorde-se que o cenário conturbado do país impossibilitou o real extensão do que verdadeiramente iria albergar as novas disposições trabalhistas por parte da sociedade trabalhadora brasileira, haja vista, a celeridade de sua criação, agravada por uma economia atingida e enfraquecida com um setor econômico buscando menores custos trabalhistas. (FELICIANO, 2017, p.109)

Utilizando-se deste plano de fundo, foi o que declarou, por ocasião do da tramitação do projeto de lei, o deputado federal Rogério Marinho na Comissão Especial, criada mediante Ato

da Presidência da Câmara dos Deputados de 3 de fevereiro de 2017 e destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei nº 6.787, de 2016: "Não mais podemos aceitar que as rígidas regras da CLT impeçam a absorção pelo mercado de trabalho de milhões de brasileiros que integram as estatísticas oficiais do desemprego e dos que desistiram de procurar por um emprego, após anos de busca infrutífera por uma ocasião no mercado [...]." (CAMARA,2019)

A lei incorporou uma prática de trabalho já existente no país para dar a ela proteção jurídica trabalhista, porém, a celeridade de sua criação colocou em pauta o verdadeiro escopo da nova regulamentação, e, ao longo do seu teor seá possível perceber que os trabalhadores por vezes ficam desprotegidos. A partir disso, torna-se necessário a análise da regulamentação jurídica do trabalho intermitente, bem como, se esta modalidade contratual fere a indispensabilidade da proteção dos direitos assegurados constitucionalmente a todo empregado.

3. A REGULAMENTAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Em seu primeiro artigo a Carta Constitucional demonstra os princípios fundamentais, que norteiam os fundamentos da República zelando pela dignidade da pessoa humana assim como, a valorização ao trabalho como valor social. O conhecimento dos princípios norteadores constitucionais tornam-se importante, pois, a base do ordenamento jurídico, doravante quando da interpretação constitucional das relações laborais tornam-se imprescindíveis para a concretização de direitos.

Especificamente com relação a concretização de direitos fundamentais garantidos constitucionalmente, o artigo 3º elenca que são os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil construir uma sociedade justa, gerando o desenvolvimento nacional a fim de erradicar a pobreza, em prol do bem de todos, afim de reduzir as desigualdades sociais.

Ainda, garante o direito previsto no artigo 5º, inciso XIII – "é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer. A Constituição, não obstante a previsão dos objetivos e das garantias fundamentais, trás a partir do artigo 6º a determinação dos direitos sociais, entre eles o trabalho. ".(BRASIL, 1988)

Quanto aos impactos da grande mudança legislativa, muito se discute sobre a precarização das condições de trabalho, sua inobservância de preceitos constitucionais e a

violação dos direitos materiais e processuais dos trabalhadores, especialmente ao se tratar da regulamentação do contrato de trabalho na nova modalidade intermitente.

A partir deste momento, o estudo passa a analisar todos os aspectos da legislação ordinária sob a à luz da jurisdição constitucional brasileira.

De imediato, o artigo 443 da Consolidação das Leis do Trabalho ganha nova redação a partir da reforma trabalhista e passa a prever o contrato individual de trabalho acordado na modalidade tácita ou expressa, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para a prestação do trabalho intermitente. Em seu § 3º, com redação dada pela Reforma Trabalhista, Lei n. 13.467/2017, determina que o trabalho intermitente consiste em um trabalho com subordinação jurídica, através de alternância dos períodos trabalhados em horas, dias ou meses e inatividade do empregado ou empregador, não sendo contínuo, estando esta modalidade contratual disponível para qualquer tipo de atividade, com exceção dos aeronautas, em razão da peculiaridade profissional regida pela lei n. 13.475/17.

A par da conceituação legal estabelecida, o enunciado 90 da segunda jornada de direito material e processual do trabalho declara que ilícita a contratação para a demanda que seja permanente, contínua ou regular de trabalho[1], dentro do volume normal de atividade da empresa. O que o enunciado registra é que são ilegais as substituições de posto de trabalho que são regulares ou que tenham a característica de necessidade permanente pela contração na modalidade intermitente. (CONJUR, 2019)

Registre-se ainda que o artigo 611-A, VIII da Consolidação das Leis do Trabalho dispõe que as disposições coletivas, sejam elas convenções ou acordos coletivos, que tratarem sobre o contrato de trabalho intermitente, prevalecerão sobre a lei.

É oportuno e perspicaz o esclarecimento trazido por Homero Batista da Silva ao no bojo da conjunção adversativa da reforma de 2017 ao afirmar que oficializou-se, por meio do contrato intermitente brasileiro não somente o "bico", mas também o contrato-zero altamente controvertido em que se mantem o empregado registrado sem lhe assegurar garantia de trabalho e salário, seguido pela Inglaterra. Merece referência ainda o registro de que, para o autor, "a

[1] Em dezembro de 2018 a primeira decisão em segunda instância foi dada Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais com a declaração de nulidade do contrato intermitente no país, afastando esta modalidade contratual e condenando a empresa Magazine Luiza a pagar diferenças salariais existentes e verbas rescisórias como se o contrato fosse regular. Segundo fundamentação do relator no **0010454-06.2018.5.03.0097 (ROPS)**, o desembargador José Eduardo Chaves Júnior no o contrato intermitente não pode ser realizado para supressão de atividade permanente contínua ou regular da empresa ou ainda, para atender postos efetivos na empresa. CONJUR. **Primeiro caso TRT-MG anula contrato intermitente do Magazine Luiza.** Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-dez-13/trt-mg-anula-contrato-intermitente-magazine-luiza>. Acesso em 20 jul. 2019.

figura é assustadora porque poderá resolver os índices de desemprego do Brasil sem que as pessoas tenham renda assegurada [...].” (SILVA, 2017, p. 83))

Quanto a implementação de uma jornada móvel que possibilita o empregado receber somente pelas horas efetivamente de labor prestado, deixando à necessidade do empregador a definição (ou não) das horas de realização de labor, parece evidente a sistemática geradora de insegurança jurídica que se apresenta ao empregado que não saberá se será convocado ou não para trabalhar, sem saber ainda a jornada e consequente salário a ser percebido. Sob ponto de vista do sistema jurídico do Direito do Trabalho brasileiro, parece indefensável tal regulação por claramente transferir ao empregado os riscos inerentes a atividade econômica desenvolvida pelo empregador, indo deste modo, de encontro direto ao artigo 2º da legislação trabalhista brasileira.

Neste sentido, Gabriela e Maurício Godinho Delgado registram que, nos moldes em que se regulamentou este diploma legal o rompimento com duas garantias justrabalhistas centrais do Direito do Trabalho ficam evidenciadas, sendo elas: a noção da duração de trabalho e da percepção de salário. Para os autores a lei buscou criar uma modalidade de tempo à disposição do empregador, porém sem efeitos jurídicos deste e, no que se refere ao salário, houve uma desestruturação ao tentar, na literalidade , parecem criar um contrato em que o salário poderá existir ocasionalmente. O que se cria é um salário por unidade de obra ou salário-tarefa, sem garantia do mínimo constitucional assegurado no artigo 7º, VII da CRFB. (DELGADO,2017, p. 154)

Para Gustavo Garcia, por meio desta regulamentação fica evidenciado a possibilidade de “perda de qualidade de vida dos trabalhadores resultante do trabalho intermitente em que a jornada de trabalho é flexível, podendo gerar impactos sociais negativos e prejuízos às pessoas que sobrevivem apenas de sua força de trabalho.” . Ainda quanto a jornada variável possibilitada ao intermitente, recorrentes decisões a nível do Superior do trabalho já manifestavam a invalidade deste tipo de jornada, utilizando para esta fundamentação o artigo 7º, XXVI que a jornada móvel pactuada por instrumento coletivo traz prejuízo ao empregado e transfere a este os riscos econômicos da atividade, sendo tal conduta violadora do dispositivo constitucional supra, bem como, artigos 4º e 9º da Consolidação das Leis do Trabalho. (GARCIA,2019, p.415)

Além de não observância em termos constitucionais, Villatorre bem explica sobre a modalidade contratual intermitente a respeito da inobservância dos parâmetros mínimos fixados (OIT, 2019) , inclusive, pela Organização Internacional do Trabalho:

> De outro vértice, descumpre parâmetros mínimos fixados pela Organização Internacional do Trabalho, porquanto não garante um período mínimo de convocações, bem como não assegura uma quantidade mínima de horas de efetiva prestação de serviços, a exigir do empregado a gestão da sua disponibilidade perante diversos empregadores, segundo a necessidade desses, como forma de auferir uma maior remuneração, e, consequentemente, violando o limite de duração do trabalho assegurado na Constituição de 1988, no art. 7º, XIII. (VILLATORE, 2018, p.67)

Com base na estrutura da modalidade contratual de trabalho intermitente, esse repouso semanal remunerado nem sempre será realizado, justamente pela necessidade que o trabalhador terá de trabalhar mais turnos para garantir uma remuneração melhor. A respeito disso, Cruz leciona:

> A regulamentação do trabalho intermitente segue na esteira da conformação do trabalhador *just-in-time*. Ainda que a remuneração associada a direitos do trabalho seja embutida na determinação do valor hora de trabalho, o contrato intermitente **coloca o trabalhador em uma condição de alta instabilidade, incerteza e insegurança sobre sua própria reprodução social**. É possível que o trabalho intermitente resulte em formas pouco mapeáveis, mas eficazes de intensificação e extensão do tempo de trabalho e de rebaixamento do valor da força de trabalho (podendo ser remunerada abaixo do salário mínimo). No contexto da uberização de trabalho, associado aos altos índices de informalidade e a predominância dos empregos de baixa qualificação e rendimento, os trabalhadores intermitentes tendem a ser empurrados para um autogerenciamento e engajamento em diferentes ocupações e atividades, visando garantir uma segurança e previsibilidade dentro da precariedade. Grifo nosso. (CRUZ, 2018, p. 130)

Quanto às formalidade da modalidade contratual, o legislador registrou no artigo 452-A, *caput*, o dever de ser celebrado por escrito e conter especificamente ao valor da hora trabalhada, sendo vedado, em virtude do princípio da isonomia, pagamento inferior ao valor do horário relativo ao salário mínimo ou em relação ao valor devido aos demais empregados contratados na modalidade intermitente ou não. Alega-se, frente a esta disposição, que os valores pagos a título de salários pagos tende a diminuir, se levado em conta a regulamentação do artigo em comento.

O artigo 452-A, e os § 1ºe § 2º determinam que o empregador deve convocar o empregador, nos moldes do caput por qualquer meio eficaz de comunicação para prestação de serviço pelo menos com três dias de antecedência e, após recebimento o empregado terá um dia útil para responder ao chamado. (MARTINEZ, 2018, p.121)

A redação da lei reformista, no que se refere aos períodos de inatividade, necessita maior atenção, visto que, “mesmo que a lei descarte o período de inatividade como tempo à disposição

do empregador não é menos certo que tal período será sempre, potencialmente, período disponível para o empregador, pois a convocação incerta poderá ocorrer a qualquer instante" (SOUZA, 2017, p. 180)

Quanto a vulnerabilidade do empregado frente a essa relação, registra Filgueiras:

> 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. (FILGUEIRAS, 2018, p. 130)

Como anteriormente mencionado, flagrante prejuízo que essa modalidade contratual estimulará é a não garantia do salário mínimo, através da faculdade de convocação dada ao empregador, acompanhada do recebimento de forma fracionada da remuneração, especificamente relacionada aos dias ou horas trabalhadas, dificilmente ocorrerá seu recebimento integral justamente, por nem mesmo o vínculo ser garantido. (BRASIL, 2017)

A Lei n. 13.467/2017 em suas disposições, apenas orienta no sentido de garantir o recebimento da parcela devida pelo tempo laborado, apresentando omissão ou mesmo, não garantindo o alcance do salário mínimo efetivamente. Consoante Batista, é de fácil percepção que o salário-mínimo se coaduna como contrato-zero, submetendo o trabalhador a um fator aleatório imponderável, se precariza a condição laborativa deste e afronta, por sua vez disposição constitucional prevista no artigo 7, IV da CRFB.

A garantia do salário mínimo para os que desempenham atividade laboral é assegurado constitucionalmente prevista no artigo 7º inciso IV e igualmente garantido no artigo 76 da Consolidação das Leis do Trabalho, se destina constitucionalmente a atender e proporcionar o alcance da realização das necessidades básicas do trabalhador, bem como de sua família no que se refere aos gastos com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social Trabalhar com reconhecimento é caminho para alcançar a proteção voltada ao salário, que está ligada diretamente ao seu caráter alimentar. (MARTINS, 2018, p.484)

Em caso de silêncio em razão do chamado pelo empregador, presumir-se-á o não aceite do empregado que, consoante § 3º não descaracterizará ato de insubordinação capaz de ensejar a aplicação do poder disciplinar competente ao empregador.

De acordo com o artigo 452-A, § 4º, quando aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, aquele que sem justo motivo descumprir o pactuado, seja empregado ou empregador,

pagará a outra, no prazo de 30 dias, multa equivalente a 50% da remuneração que seria devida, permitindo a compensação em igual prazo. Tal dispositivo encontra-se em desacordo com a disposição celetista que dispõe que ao empregador caberá os riscos da atividade econômica.

Ainda, a presente regulamentação modifica as hipóteses de penalidades aplicadas pelo empregador em virtude de seu poder diretivo dentro do contrato de trabalho, uma vez que, desde a modificação da legislação que regulamenta o contrato desportista, a aplicação de multa dentro do contrato de trabalho havia sido banida do ordenamento trabalhista pátrio.

Ainda quanto a este aspecto, importante recordar que devido a flagrante institucionalidade deste aspecto da regulação, o artigo 452 – A em seu §4, fora revogado com a Medida Provisória nº 808, tendo retornado sua vigência após 120. Quanto ponto em análise, o enunciado n° 87 da 2ª Jornada de Direito do Trabalho – ANAMATRA fortalece a interpretação no sentido de sua inconstitucionalidade, por compreender a existência de afronta direta ao princípio da dignidade da pessoa humana, inobservado o real valor social do trabalho e da proteção que necessita o trabalhador.(ANAMATRA, 2019)

No que se refere ao tempo à disposição, importante registrar que, no que tange ao período em que o empregado encontra-se à disposição do empregador, a lei claramente registra que os períodos de inatividade, ou seja, aqueles em que o empregado aguardando ou executando ordens não serão consideradas como serviço efetivo, não integrando assim a jornada de trabalho do empregado, consoante redação do artigo 452-A, § 5º.(BRASIL,2018) A guisa de análise da legislação trabalhista imperativa, o período à disposição do empregador (realizando ou aguardando ordens) é considerado como tempo de serviço efetivo nas demais categorias contratuais, integrando assim a jornada de trabalho do empregado, compreensão esta que advém da leitura do artigo 4º da Consolidação das Leis do Trabalho.

Quanto o período de inatividade, este não será considerado tempo à disposição do empregador, porém o enunciado 89 da segunda jornada de direito registra a interpretação de que a permanência do trabalhador dentro ou fora do estabelecimento do empregador por conveniência deste último computará como tempo de serviço e, consequentemente, integrará a jornada de trabalho. Pode ainda se verificar nesta questão o efeito de verdadeira suspensão contratual, em que o trabalhador, ao não trabalhar, também não recebe e, consequentemente, não terá o período de tempo computado para fins previdenciários e, ainda mais grave, se possibilita a existência de ausência de prestação de serviço por meses e até mesmo anos, tendo em vista a caducidade da MP 808/17 que extinguia o presente parágrafo e determinava, por meio da inclusão do artigo 452-D a extinção do contrato ocorreria após um ano sem chamado por parte do empregador.(ANAMATRA, 2017)

O § 6º do artigo supra refere que ao final de cada período de prestação de serviço o empregado fara jus ao recebimento das parcelas calculadas com base do valor estipulado contratualmente, sendo as parcelas referentes a remuneração, férias proporcionais com o acréscimo do terço constitucional devido, décimo terceiro salário proporcional, repouso semanal remunerado e adicionais legais. Alinhado ao artigo 459 da CLT, o pagamento do salário não pode, quando estipulado por mês, ser realizado por período superior ao quinto dia útil do mês seguinte ao trabalhado.

Com relação ainda a redação do § 6º, uma parte da parcela referida no pagamento contempla o repouso semana remunerado. No entanto, em termos práticos devido ao indiscutível fracionamento da parcela de acordo com o período de convocação, o trabalhador inevitavelmente buscará mais de um vínculo para conquistar uma remuneração melhor, ou mesmo, o alcance do salário mínimo. As prestações proporcionais ao serviço prestado facilitam a possibilidade de não alcançar o salário mínimo, se o trabalhador prestar serviço para um único empregador, tendo em vista a lei não ter regulamentado período mínimo de trabalho para esta modalidade contratual (fato que destoa de boa parte das regulamentações da modalidade contratual no Direito Comparado) e acaba estimulando indiretamente empregado a laborar em mais de um vínculo, não observando a necessidade de seu descanso.

Severo argumenta que a modalidade contratual de trabalho intermitente acaba por não observar o verdadeiro sentido das férias e dos repousos semanais remunerados. Para a magistrada, na forma da Constituição Federal e da Consolidação das Leis do Trabalho o pagamento dos referidos direitos não elidem o dever de conceder estes descansos ou ainda, de responsabilização pela frustração da fruição, logo, o fato de permanecer à disposição a outro empregadores enquanto frui de férias fere o direito à desconexão, negando assim um direito fundamental e potencializando adoecimentos.(SEVERO, 2017, p. 75)

Registra o artigo 452-A, § 7º que o recibo de pagamento deve conter discriminação de cada uma das parcelas devidas, consoante entendimento registrado na súmula 91 do TST que veda o pagamento do salário complessivo.

O § 8º remete ao empregador o dever de efetuar o pagamento da contribuição previdenciária e do depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, levando em conta os valores pagos no período mensal, fornecendo recibo ao empregado.Tendo em vista salário ser pago por hora, semana ou mês trabalhado, existe grande risco de muitos empregados perderem a condição de segurados junto Previdência Social por auferirem menos do que o salário mínimo mensal, não havendo possibilidade de recolhimento previdenciário mínimo para atender a condição de segurado.

A respeito deste parágrafo, necessária é a pontuação de Homero da Silva quanto a sua constitucionalidade, pois obrigará o empregado a custear a contribuição social nos meses em que não prestar serviço ou que meses em que a atividade não lhe rendeu sequer este valor, sob pena perder a condição de segurado junto à Previdência Social, condição esta, imprescindível para usufruir dos benefícios previdenciários e para contagem dos períodos de carência exigidos legalmente. (SILVA, 2017, p. 86)

Artigo 452-A, § 9º garante ao empregado usufruir de férias a cada doze meses, leia-se, a contar da data de sua contratação não importando para o a efetiva fruição a convocação nos doze meses por seu empregador. Quanto ao tema a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA no enunciado n° 86 aponta existência de antinomia quanto a disposição legal prevista no § 6º do artigo 452-A, observado que, ao interpretar o ordenamento jurídico de modo sistemático e utilizando o critério hierárquico para a resolução do conflito de normas, as férias devem ser remuneradas quando de sua fruição, em estrito alinhamento ao art. 7º, XVII, da CF/88.

O enunciado n. 73 da 2ª Jornada de Direito do Trabalho A Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA(ANAMATRA,2017), corrobora com o entendimento da imprescindibilidade do respeito ao instituto das férias, que a modalidade contratual de trabalho intermitente neste aspecto, contém pontos que não estão de acordo com o que determina dispositivos constitucionais.

4. A INTERPOSIÇÃO DE AÇÃO DIREITAS DE INCONSTITUCIONALIDADE JUNTO AO STF ATINENTES AO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Como consagra Gonçalves, é dever do Direito, enquanto instrumento de interferência estatal, buscar preservar os valores primordiais para a construção de uma sociedade justa, buscando atenuar distorções do sistema e profundas diferenças entre classes existentes no país. Para tanto, o estabelecimento de limites entre autonomia da vontade nas relações entre capital e trabalho se faz essencial e o Estado brasileiro compromete-se constitucionalmente com a realização da justiça social como propósito da ordem econômica e social, visando harmonizar a vida em comum. (GONÇALVES, 2017, p. 63)

Nesta esteira, parece claro que existe na modalidade contratual em comento, potenciais de precarização do trabalho humano, pois em contextos sociais como o brasileiro, o subemprego é tão ou mais significativo que o emprego. Não atoa, a Organização Internacional do Trabalho

(OIT) decide, em maio de 2018, elencar o Brasil na lista dos 24 casos que entende como as principais violações de suas convenções trabalhistas no mundo. (ANAMATRA,2017)

A reforma trabalhista provocou densas alterações no campo do direito material e também processual do trabalho, sendo que muitas destas modificações esbarram hoje em vinte e três Ações Diretas de Inconstitucionalidade perante o Supremo Tribunal Federal. Dentre as pautas discutidas e questionadas nas ações, estão o fim da contribuição sindical obrigatória(apreciada em plenário), o pagamento de custas processuais, as correções de depósitos, os limites impostos a indenizações em caso de acidente de trabalho, a atividade insalubre para grávidas (apreciada em plenário) e a regulação do contrato intermitente. (STF, 2019)

As Ações Diretas de Inconstitucionalidade referentes ao trabalho intermitente denunciam violações de direitos constitucionalmente garantidos, que, como alegado, agravam a situação de vulnerabilidade dos empregados e a precarização do trabalho no Brasil. São cinco as ADIs que estão tramitando no STF: 5806, 5826 e 5829, 5950, 6154 todas de relatoria do ministro Luiz Edson Fachin , sendo oportuno para o presente estudo a análise dos aspectos do que cada uma impugna.

A ação direta de inconstitucionalidade proposta pela Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio – CNTC, de n° 5950 em seu teor defende os valores sociais do trabalho que acabam por ser desconsiderados pela nova modalidade contratual intermitente, a dignidade da pessoa humana ligada a garantia salarial, assim como a insegurança na efetividade da prestação de direitos consagrados na Consolidação das Leis do Trabalho, referenciando a reforma trabalhista como verdadeira "precarização do emprego". (BRASIL, 2019)

A ADI n° 5806, proposta pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na atividade profissional dos empregados na prestação de serviços de segurança privada, de monitoramento, ronda motorizada e de controle eletro - eletrônico e digital – CONTRASP, versando sua tese na linha de que a modalidade contratual intermitente é precisamente, um instrumento de precarização haja vista que seu objetivo é satisfazer a demanda empresarial transformando o trabalhador humano em "coisa", demonstrando claro retrocesso da classe laboral. (BRASIL, 2018)

As Ações Diretas de Inconstitucionalidade de números 5829 e 5826, propostas pela Fenattel - Federação Nacional dos trabalhadores em empresas de telecomunicações e operadores de mesas telefônicas e Federação Nacional dos empregados em postos de serviços de combustíveis e derivados em petróleo – FENEPOSPETRO, respectivamente, fundamentam a propositura da ação diante da precarização da modalidade contratual intermitente, bem como,

a ofensa de princípios básicos garantidos constitucionalmente aos trabalhadores e não respeitados pela presente modalidade contratual. A ADI 5.829, apensada à ADI 5.826 foi pautada para julgamento na data de 12 de junho de 2019, sendo posteriormente adiada. (BRASIL, 2019)

O ministério Público Federal emitiu parecer contrário às alegações propostas nas ADIs. No parecer apresentado nos autos da ADI 5.826 e no parecer oferecido nos autos da ADI 5806, sustenta o MPF que o contrato intermitente diferencia-se das contratações tradicionais, essencialmente, no tocante à jornada de trabalho, ostentando os elementos constituidores da relação de emprego, sobretudo a subordinação e o salário enquanto contraprestação do serviço prestado. Deste modo, a alegação de que a prestação de serviço acontece de modo descontínuo, não pode conduzir de maneira automática a conclusão de que o trabalho intermitente redundaria em legítima fragilização das relações trabalhistas ou na diminuição da proteção social conferida aos trabalhadores brasileiros.

O parecer registra que, ainda que se admita que o contrato de emprego típico possa gerar maior sensação de segurança ao trabalhador, necessário reconhecer que a modalidade contratual intermitente pode significar novas oportunidades para os envolvidos empregados, uma vez que o empregado será remunerado pelo tempo laborado, ficará livre para buscar outras oportunidades de novos trabalhos e projetos. Registra-se que a figura laboral, pode ser fator de elevação do padrão de proteção social aplicável àqueles que encontravam-se na informalidade, fato que afastaria a ofensa ao princípio do retrocesso e, quanto ao salário, sustenta não haver inobservância à garantia do salário mínimo, sendo devido proporcionalmente ao período de tempo prestado, garantindo as demais verbas calculadas sobre este valor, de modo proporcional.

Opina a Procuradora-Geral da República pela extinção do processo sem resolução do mérito. No parecer apresentado nos autos das ADI 5.826 e 5.829, expõe semelhantes argumentos legais e, no mérito, pela improcedência do pedido.

Destaca-se por fim, que na data de 10. 06. 2019 teve entrada no STF a Ação Direta de Inconstitucionalidade (Med. Liminar) n. 6154 (BRASIL, 2019) de autoria da Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria (CNTI), questionando o dispositivo legal que conceitua o contrato de trabalho intermitente na CLT, artigo 443, em seu parágrafo terceiro, o artigo 452- A, e artigo 611-A, VIII, do mesmo título legal.

A referida ADI, com a previsão da Lei n. 9.868/99, tramita em rito abreviado, a partir da data de 19. 06. 2019, autorizando julgamento em Plenário antes da análise do pedido de liminar, por compreender o ministro relator que a matéria em apreço possui relevância e especial significado para a ordem social. Solicitada manifestação da Advocacia- Geral da União

e do Procurador – Geral da República sobre a matéria, aquela já apresentou manifestação afirmando que o contrato de trabalho intermitente regulamentado pela Lei n. 13.467/17 não contém qualquer inconstitucionalidade, existindo porém, a possibilidade de aplicação desproporcional do instituto jurídico, fato que, nestes moldes, tornaria a prática inválida.

De acordo com a manifestação da AGU, se faz necessário uma "abertura democrática para novas avaliações do mercado de trabalho", sendo que para isso, o modelo de contratação trabalho intermitente no Brasil não deve ser concebido irrefletidamente como fonte de precarização, pois constitui uma "[...] forma de elevar o padrão de proteção social aplicável àqueles que antes executariam seus serviços de maneira informal ou mediante prestações em caráter eventual."[2]

Com os fundamentos apresentados pela Advocacia - Geral da União, a entidade manifesta-se pelo não reconhecimento parcial da ação e, no que diz respeito ao mérito, manifesta-se pela improcedência do pedido na data de 27 de julho de 2019, sendo que na mesma data, deu-se vista à PGR para que se manifeste.

5. CONCLUSÃO

Em verdade, muito se discute que esta modalidade contratual fere a orientação constitucional.

O contrato de trabalho intermitente entrou em vigor no Brasil por meio da aprovação da Lei n. 13. 467/17, conhecida como "reforma trabalhista" justamente por inserir grandes mudanças no ordenamento jurídico trabalhista brasileiro, vindo a ser objeto de emenda constitucional n. 808/17 com seu fim resultando em caducidade.

Como verificado, na nova modalidade contratual há grande parte da doutrina trabalhista do país que compreende existir uma forte tendência a precarização do trabalho humano ao mencionar que período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador. Ainda, conforme demonstrado, há interpretações de que, aos moldes como foi regulamentada, a modalidade contratual fere direitos garantidos constitucionalmente como a garantia de salário mínimo, a jornada de trabalho, a contribuição previdenciária e a regulamentação das férias.

[2] Idem.

Conforme analisado no estudo desenvolvido, pode-se verificar que a regulamentação do trabalho intermitente, por meio dos artigos 443, § 3º e 452-A na Consolidação das Leis do Trabalho se aproxima da experiência jurídica de países que regulamentaram o trabalho intermitente, como Inglaterra e Estados Unidos.

É oportunamente defensável que a modalidade contratual adotada pelo legislador pátrio é útil para o desenvolvimento da economia nacional, principalmente se analisarmos que o país enfrenta uma longa fase de crescente quadro de desemprego e subocupação da população, que, segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) realizada pelo IBGE atinge a marca de 12, 7 milhões de pessoas (no trimestre móvel fechado em janeiro), sendo que a subutilização da força de trabalho atingiu a marca de 27,5 milhões de brasileiros. (AGÊNCIA BRASIL, 2019).

Os principais setores que se beneficiam da modalidade contratual, consoante análise jurisprudencial que possibilitou utilização de trabalho intermitente estão hotéis, setor de turismo, de bares e de restaurantes. Muitos destes setores, vale dizer, utilizavam este tipo de trabalho antes mesmo de sua regulamentação, em plena informalidade e sem qualquer proteção legislativa.

Das reflexões aqui apresentadas, é preciso declarar que a medida legislativa é necessária. Trazer a formalidade a este trabalho deve objetivar a inserção do trabalhador no ambiente de proteção da legislação trabalhista brasileira que até a Reforma trabalhista não se fazia possível, tendo em vista o não enquadramento clássico nos elementos fáticos jurídicos da relação de emprego brasileira, com o requisito da não -eventualidade sendo imprescindível para sua caracterização.

O que parece indefensável, sob o ponto de vista jurídico constitucional, é a ausência de garantias mínimas previstas na regulamentação do contrato de trabalho intermitente brasileiro, consoante análise realizada. Assim, a crítica que se tece aqui à figura da modalidade brasileira é a inexistência de qualquer barreira legal ao tipo de trabalho a ser desenvolvido e sem qualquer garantia mínima salarial ao empregado, a exemplo do que ocorreu em algumas legislações verificadas no direito comparado. Como verificado, tendo em vista a celeridade em que alcançou o projeto de lei, muitos pontos deixaram de ser apreciados ou regulamentados (basta recordar a controvertida entrada em vigor da MP n. 808/2017 que veio regulamentar de modo completamente diferente o texto original referente ao contrato intermitente).

Das reflexões provocadas, oportuno apontar que, no que se refere ao direito comparado, o artigo 8º da CLT autoriza a utilização analógica do direito comparado enquanto fonte

subsidiária do direito do trabalho. A aproximação legislativa neste caso possibilitaria sanar muitos pontos em aberto na regulamentação trabalhista brasileira, principalmente ao estabelecer um tempo mínimo assegurado de trabalho semanalmente, a exemplo do título legislativo português.

Somando-se a incerteza de trabalho e consequente constituição de renda, há risco real de trabalhadores que, embora somando a estatística do emprego formal no país, não estarem encobertos pelas regras atuais do Regime Geral de Previdência Social para obtenção de benefícios e até mesmo aposentadoria, em virtude do recebimento apenas das horas trabalhadas. Outro risco que pode ser evidenciado é a redução dos salários e aumento da rotatividade, gerando, por conseguinte, uma constante sensação de insegurança na programação de vida do trabalhador - é a formalização do subemprego, o que a doutrina tem referido como precarização das relações laborais.

Por fim, a centralização na dignidade da pessoa humana, a cidadania , os valores sociais do trabalho e os valores sociais da livre iniciativa previstos no artigo 1º, incisos II, III e IV constituem os fundamentos da Constituição brasileira e ocupam papel axiológico central na regulamentação jurídica trabalhista. Para efetivação dos referidos pilares constitucionais, a legislação comparada se mostra instrumento regulatório hábil para que se possa sanar a incompletude da regulamentação da modalidade contratual intermitente no Brasil.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA IBGE NOTÍCIAS. **Desemprego sobe e atinge 12,7 milhões de pessoas após dois trimestres de queda.** Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/23867-desemprego-sobe-e-atinge-12-7-milhoes-de-pessoas-apos-dois-trimestres-de-queda>**.** Acesso em 24 jul. 2019.

AMADO, João Leal. Perspectivas do Direito do Trabalho: em ramo em crise identitária?. **Revista do Tribunal Regional da 15ª Região.** n. 47, 2015, p. 187. Disponível em:<https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/100764/2015_amado_joao_perspectivas_direito.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 22 jul. 2019.

Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA. **Segunda Jornada de Direito do** Trabalho: Enunciados aprovados. 10 de out. 2017. Disponível em:<http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>. Acesso em: 16 de jul 2019.

BRASIL, Superior Tribunal Federal. **Ação direita de Inconstitucionalidade: STF – ADI 5950 – DF 0071562-53.2018.1.00.0000**Distrito Federal. Relator: Ministro Edson Fachin.

Publicação: DJe-119 14/06/2018. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5468049>. Acesso em: 20 jul. 2019.

BRASIL. Superior Tribunal Federal. **Ação direta de Inconstitucionalidade: STF – ADI 5806 – DF 0013125-53.2017.1.00.0000** Distrito Federal. Relator: Ministro Edson Fachin. Publicação: DJe-36 23.02.2018. Disponível em: < http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5303585>. Acesso em: 20 jul. 2019.

BRASIL, Superior Tribunal Federal. **Ação direita de Inconstitucionalidade: STF – ADI 5829 – DF 0014466-17.2017.1.00.0000**Distrito Federal. Relator: Ministro Edson Fachin. Publicação DJe-83 27.04.2018. Disponível em: < http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5319438> Acesso em: 20 jul. 2019.

BRASIL, Superior Tribunal Federal. **Ação direita de Inconstitucionalidade: STF – ADI 5826 – DF 0014392-60.2017.1.00.0000** Distrito Federal. Relator: Ministro Edson Fachin. Publicação DJe-215 08.10.2018 Disponível em: < http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5317595> Acesso em: 20 jul. 2019.

BRASIL, Superior Tribunal Federal. **Ação direita de Inconstitucionalidade: STF – ADI 6154 – DF. 0024088-52.2019.1.00.0000.** Distrito Federal. Relator: Ministro Edson Fachin. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5715222>. Acesso em: 27 jul. 2019.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 02 outubro 2018.

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 5.452, de 1 de maio de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 17 jul. 2019.

BRASIL. **Medida Provisória n. 808**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm>. Acesso em: 18 jul. 2019.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2018.

BRASIL **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 17 jul. 2019.

BRASIL. **Portaria 349/18 do Ministério do Trabalho.** <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGAOS/MTE/Portaria/P349_18.html>. Acesso em 15 jul. 2019.

BRASIL. Projeto de Lei nº 6.787/2016 - Trabalhista; **Câmara dos Deputados.** Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=A967FD8A2E9FA96922F829C2E2F7ABF7.proposicoesWebExterno2?codteor=1520055&filename=Tramitacao-PL+6787/2016>. Acesso em: 15 jul. 2019.

BRASIL. **Portaria 349/18 do Ministério do Trabalho**. Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGAOS/MTE/Portaria/P349_18.html>. Acesso em 15 jul. 2019.

CONJUR. **Primeiro caso TRT-MG anula contrato intermitente do Magazine Luiza.** Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-dez-13/trt-mg-anula-contrato-intermitente-magazine-luiza>. Acesso em 20 jul. 2019.

CONJUR. **OIT classifica reforma trabalhista brasileira como violadora de direitos.** Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-mai-29/brasil-entra-lista-suja-oit-causa-reforma-trabalhista>. Acesso em: 20 jul. 2019.

CRUZ, Reginaldo; KREIN, José Dari; ABÍLIO, Ludmila; FREITAS, Paula; BORSARI, Pietro. **Dimensões críticas da REFORMA TRABALHISTA no Brasil.** José Dari Krein; Denis Maracci Gimenez; Anselmo Luis dos Santos (Org.) Campinas - São Paulo: Editora Curt Nimuendajú 2018.

DA SILVA, Homero Batista Mateus. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

DE SOUZA JÚNIOR, Antônio Umberto; DE SOUZA, Fabiano Coelho; MARANHÃO, Ney; DE AZEVEDO NETO, Planton Teixeira. **Reforma Trabalhista – análise comparativa e crítica da Lei n° 13.467/2017**. São Paulo: Rideel, 2017.

FELICIANO, Guilherme Guimarrães; TREVISO, Marco Aurélio Marsiglia; FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (organizadores). **Reforma Trabalhista visão, compreensão e crítica**. São Paulo: Ltr, 2017.

FILGUEIRAS, Vitor; BISPO, Bruna; COUTINHO, Pablo. **Dimensões críticas da REFORMA TRABALHISTA no Brasil**. José Dari Krein; Denis Maracci Gimenez; Anselmo Luis dos Santos (Org.) Campinas - São Paulo: Editora Curt Nimuendajú 2018

GARCIA. Gustavo Filipe Barbosa.CLT comentada de acordo com a reforma trabalhista. 5 ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2019.

GONÇALVES, Leandro Krebs. **Fundo Social do trabalhador autônomo proteção e regulamentação de direitos fundamentais**. São Paulo: Ltr, 2017.

JOÃO. Paulo Sérgio. Trabalho intermitente: novo conceito de vínculo de emprego. **Revista Conjur.** Disponível em:<https://www.conjur.com.br/2017-set-22/reflexoes-trabalhistas-trabalho-intermitente-conceito-vinculo-emprego2?imprimir=1.>. Acesso em: 15 jul. 2019.

MARTINEZ, Luciano. **Reforma Trabalhista – entenda o que mudou: CLT Comparada e Comentada**. – 2ª ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MELEK, Marlon Augusto Melek. **Trabalhista! O que mudou? – Reforma Trabalhista 2017**. Curitiba: Estudo Imediato Editora, 2017.

NOTÍCIAS STF. **STF invalida norma da Reforma Trabalhista que permitia trabalho de grávidas e lactantes em atividades insalubres.** Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=412571>. Acesso em: 20 jul. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho Decente**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 17 jul. 2019.

OLIVEIRA. Ronaldo Nogueira de. **EM no 00036/2016 MTB**. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=44372341F9A0B847C3AB0F40FE4F822F.proposicoesWebExterno2?codteor=1520056&filename=Tramitacao-PL+6787/2016. Acesso em 15 jul. 2019.

SALES, Cleber Martins; DE BRITO, Marcelo Palma; DE AZEVEDO NETO, Platon Teixeira; DA FONSECA, Rodrigo Dias. **Reforma Trabalhista comentada MP 808/2017:** análise de todos os artigos. Florianópolis: Empório do Direito, 2018.

SEVERO, Valdete Souto; KLEIN, Álvaro; EINLOFT, Denis Rodrigues; TOSS, Luciane; ROESLER, Átila da Rold.(coordenação) **Comentários à Lei 13.467/17: contribuições para um enfrentamento crítico**. Porto Alegre: HS Editora, 2017.

Súmula 91, TST. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-91>. Acesso em 16 jul. 2019

VILLATORE, Marco Antônio César. **Jornal 58º Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr: 2018.

XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - Conamat (2018**). Reforma Trabalhista Enunciados Aprovados (2017).** Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf> .Acesso em: 17 jul. 2019.