



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO E RELAÇÕES INTERNACIONAIS
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

**O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E A REFORMA
TRABALHISTA**

ORIENTANDA– RAISSA REGO MENDES
ORIENTADOR- PROFESSOR FAUSTO MENDANHA GONZAGA

GOIÂNIA
2020

RAISSA REGO MENDES

**O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E A REFORMA
TRABALHISTA**

Monografia Jurídica apresentada à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito e Relações Internacionais, Curso de Direito, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS).

Prof.º Orientador – Fausto Mendanha Gonzaga

***ATENÇÃO:** O aluno orientando (autor do presente trabalho) declara que procedeu à sua revisão, para fins de detecção de plágio, assumindo, de forma exclusiva, a responsabilidade por eventual incorporação de textos de terceiros, sem a devida citação ou indicação de autoria.*

GOIÂNIA

2020

Este trabalho de pesquisa é inteiramente dedicado aos meus tios Dicken William Lemes Silva e Núzia Jacqueline Mendes por serem os meus maiores incentivadores. Agradeço por todo amor, atenção, investimento e paciência depositados em mim. Obrigada por sempre me apoiarem e desejarem o meu melhor.

RESUMO

O contrato de trabalho intermitente, é uma modalidade de contratação empregatícia, onde o empregado é convocado para realizar um tipo de serviço que não seja de forma contínua. O presente trabalho tem por objetivo desenvolver uma análise crítica sobre a legislação do trabalho intermitente, introduzida pela Lei nº 13.467/2017, a partir de perspectivas dos benefícios, tanto para o Empregador, quanto para o Empregado. Propõe-se, assim, apresentar reflexões e analisar os efeitos práticos dessa nova modalidade contratual na vida das partes da relação de emprego, observando, principalmente os ganhos e as perdas de direitos perante a vida da parte hipossuficiente da relação, o empregado. Dessa forma, observa-se mais perdas do que ganhos, além de ser uma lei feita às pressas, onde existem inconstitucionalidades e muitas lacunas deixadas.

Palavras-chave: Contrato; Intermitente; Inconstitucionalidade; Reforma Trabalhista

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	7
CAPÍTULO I – O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE	9
1.1 CONCEITO E REQUISITOS LEGAIS	9
1.2 DA CONVOCAÇÃO PARA A PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS E DA MULTA PELO DESCUMPRIMENTO DA CONVOCAÇÃO	10
1.3 DAS CARACTERÍSTICAS DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE	12
1.3.1 Remuneração	12
1.3.2 Férias	15
1.3.3 Previdência Social e Recolhimento da Contribuição Previdenciária	17
1.3.4 Garantias do Contrato de Trabalho Intermitente	18
1.3.5 Extinção do Contrato de Trabalho	19
1.3.6 Jornada de trabalho	19
CAPÍTULO II – DO DIREITO COMPARADO	21
2.1 MODELO INGLÊS (<i>ZERO HOUR CONTRACTS</i>)	21
2.2 MODELO AMERICANO (<i>JUST IN TIME SCHEDULLING</i>)	23
2.3 MODELO ITALIANO (<i>CONTRATO DE LAVORO INTERMITENTE OU A CHIAMATA</i>)	24
2.4 MODELO PORTUGUÊS	26
2.5 MODELO ALEMÃO (<i>ARBEIT AUF ABRUF</i>)	27
2.6 MODELO FRANCÊS	27
CAPÍTULO III – ANÁLISE CRÍTICA SOBRE A REGULAMENTAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE	29
3.1 VIOLAÇÃO DA GARANTIA AO SALÁRIO MÍNIMO	29
3.2 AUSÊNCIA DOS REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO NO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE	30
3.2.1 A Subordinação	30
3.2.2 A Não Eventualidade	30

3.2.3 A Ruptura do Nome do Empregador Como Aquele que Assume Riscos da Atividade Econômica -----	31
3.3 O PANORAMA PARA A IMPLEMENTAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NA CLT E A LEGITIMIDADE DA LEI 13.467/2017 -----	32
CONCLUSÃO-----	34
REFERÊNCIAS-----	38

INTRODUÇÃO

Com a aprovação da Lei n. 13.467/2017, foi introduzido, no Direito Brasileiro, um novo modelo de contratação especial, até então desconhecido, no ordenamento jurídico brasileiro, o Contrato de Trabalho Intermitente.

O conceito de trabalho intermitente foi incluído na legislação trabalhista por meio da Reforma implementada em 2017, reforma esta que trouxe importantes mudanças para as condições da relação de emprego no Brasil, revisando mais de cem artigos da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas).

A supracitada reforma teve como objetivo: flexibilizar e modernizar a legislação trabalhista brasileira. Fernandes (2017, p. 1) ressalta que dentre esses objetivos, podemos elencar a redução dos custos empresariais e a ampliação das faculdades patronais na gestão da mão de obra. Foi exatamente nesse contexto que surgiu o contrato de trabalho intermitente.

Antes de adentrar no tema, é necessário que se saiba o significado da palavra intermitente, como explicitado no Dicionário Online de Português:

Significado de Intermitente

Adjetivo que para e recomeça por intervalos: trabalho intermitente. Com interrupções, intervalos; sem continuidade. Em que acontecem pausas; alternado: chuvas intermitentes.

O contrato de trabalho intermitente foi introduzido como uma modalidade de trabalho sob o vínculo de emprego, com jornada e salário variáveis, conforme a necessidade do empregador, e foi explicado pelos legisladores como tendo a capacidade de retirar o empregado da informalidade, reduzindo o índice de desemprego no país.

O ponto fundamental do Contrato de Trabalho Intermitente é a não continuidade, ou seja, o empregado pode passar um longo período de tempo sem efetivamente realizar qualquer tarefa. Em outras palavras, esse novo contrato, é uma forma de regulamentar os trabalhadores informais, que possuem um emprego temporário, a fim de fazerem uma renda extra.

O objetivo do presente trabalho é de estudar essa modalidade contratual sob dois pontos de vistas, tanto sob o olhar do empregado, quanto sob o olhar do empregador. Observando se os requisitos da relação de emprego são atendidos, analisando as brechas da nova legislação e contemplando se

realmente, o contrato intermitente, é capaz de cumprir com as promessas feitas pelo legislador.

A lei nº 13.467/2017, que promoveu a “Reforma Trabalhista”, foi promulgada em 13 de julho de 2017, entrando em vigor a partir do dia 11 de novembro de 2017, inserindo diversas novidades e conceitos que mudaram drasticamente as relações de emprego no Brasil.

Podendo ser ressaltada a regulamentação do trabalho intermitente, transformando-o em uma modalidade de trabalho sob o conceito de emprego.

A justificativa que o legislador deu sobre a normatização desse contrato, foi de que as empresas terão mais flexibilidade na hora de contratar os seus trabalhadores, diminuindo assim, a quantidade de desempregados no país, que, segundo o IBGE, hoje se encontra próximo de 13,5 milhões de pessoas. Além de regularizar os trabalhadores informais, que representam cerca de 38 milhões de pessoas.

O presente trabalho tem sua importância pelo estudo referente aos efeitos práticos causado pela introdução dessa nova modalidade na realidade de empregados e empregadores brasileiros, além de ser um tema relativamente novo e cercado por controvérsias.

Ademais, observa-se que existe uma pequena quantidade de estudos referentes ao contrato de trabalho intermitente, por ser um instituto, até então, desconhecido no ordenamento jurídico brasileiro, dessa forma, pretende-se gerar reflexões acerca do assunto.

CAPITULO I

O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

1.1 CONCEITO E REQUISITOS LEGAIS

O conceito de Contrato de Trabalho Intermitente está inserido no parágrafo 3º do artigo 443 da CLT, que dispõe o seguinte:

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

Assim, o trabalho intermitente pode ser definido como um modelo de contratação onde o empregado é convocado para realizar um tipo de serviço que não seja de forma contínua. Não há uma garantia de jornada a ser cumprida, podendo o trabalhador ficar poucos dias ou até meses sem trabalho. Mesmo sem uma continuidade, é mantida a subordinação do empregado perante o empregador. O contrato de trabalho intermitente é um contrato por tempo indeterminado e sem jornada determinada. A única exceção é dos aeronautas, que são regidos por legislação própria.

Nessa modalidade de relação de trabalho, embora haja a composição de um vínculo de emprego, a remuneração do empregado ocorrerá de acordo com o tempo em que é realmente convocado para trabalhar.

O contrato de trabalho intermitente implica que o empregado seja convocado de acordo com a demanda do empregador, bem como seja remunerado baseado nas horas que realmente tenha prestado o serviço. De tal modo, nesse tipo de contrato, o trabalhador fica apenas à disposição do empregador, aguardando ser convocado a trabalhar. Caso a convocação não ocorra, ele não receberá pelo período à disposição. Nisto, pode-se concluir que não haverá uma garantia de que o empregado atingirá o patamar remuneratório do salário mínimo, no final do mês.

É aceito que o empregado, enquanto esteja no seu período de inatividade possa também prestar serviços quaisquer que sejam para diferentes empregadores, exercendo ou não a mesma atividade econômica, podendo utilizar o próprio contrato de trabalho intermitente ou qualquer outra modalidade de contrato de trabalho. Contudo, conforme ressaltado por Oliveira (2017, p. 37), na prática, isso só será possível se a intermitência for por vários dias ou meses, uma vez que, se a intermitência for durante a jornada de trabalho ou durante a semana, praticamente não há viabilidade de prestar serviço a outro empregador sem comprometer o trabalho intermitente.

Segundo o que explana o artigo 452-A da CLT, introduzido pela lei n. 13.467/17, o contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e conter designadamente o valor da hora de trabalho, não podendo este ser menor que o valor hora do salário mínimo ou àquele pago aos demais empregados da empresa que desempenhem a mesma função, em contrato intermitente ou não.

A Medida Provisória 808/2017 havia mudado o artigo 452-A da CLT, determinando que o contrato de trabalho intermitente deveria ser celebrado por escrito e registrado na CTPS, ainda que previsto acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, devendo constar:

- a) Identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes;
- b) Valor da hora ou do dia de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário ou diário do salário mínimo, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno e observado o disposto no §12; e
- c) O local e o prazo para o pagamento da remuneração.

Ainda que a MP 808/2017 tenha perdido a validade a partir de 23 de abril de 2018, a Portaria MTB 349/2018 continuou com a exigência de se fazer constar no contrato intermitente essas informações, já que visa apenas garantir os direitos e obrigações para ambas as partes.

1.2 DA CONVOCAÇÃO PARA A PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS E DA MULTA PELO DESCUMPRIMENTO DA CONVOCAÇÃO

No Contrato de Trabalho Intermitente, o empregador deverá convocar o empregado com pelo menos três dias de antecedência, podendo estabelecer em cronograma, as datas em que o empregado deverá comparecer ao trabalho. Enquanto a MP 808/2017 era vigente, após recebida a convocação, o trabalhador teria o prazo de 24 horas para responder ao chamado. Com a sua perda de validade, agora o empregado terá o prazo de um dia útil para dizer se aceita ou não o trabalho. Quedando-se inerte, será presumida a recusa.

Lembrando-se que, conforme disposto no parágrafo 3º do artigo 452-A da CLT:

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

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

De tal modo, diferente do que é determinado na relação de emprego clássica, em que a recusa do empregado em prestar o serviço significa insubordinação e pode inclusive desencadear uma demissão por justa causa, no trabalho intermitente, o empregado tem a liberdade de aceitar ou recusar a convocação para o serviço.

Mesmo que não exista uma proibição acerca do empregado recusar a convocação, na prática, os trabalhadores que fizerem isso constantemente, correm o risco de deixar de serem convocados, pressupondo que o empregador preferirá priorizar por aqueles que têm o hábito de aceitarem com maior frequência.

É válido lembrar que não existe uma especificação na norma, de quantas vezes o empregado poderia recusar a convocação, existindo assim uma lacuna e deixando o trabalhador cada vez mais desamparado pela legislação, o tornando ainda mais hipossuficiente perante à relação de emprego.

A respeito da forma de comunicação da convocação, Luciane Cardoso Barzotto (2017, p. 139) diz que “é importante que o contrato de trabalho explicita de forma mais detalhada possível os aspectos dessa comunicação, vez que a legislação é omissa quanto a essa especificação”.

No artigo 452-A, parágrafo 4º é determinado o seguinte:

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

§ 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

É sabido que se o empregado recusar a oferta, isso não irá gerar nenhum ônus a ele, contudo, conforme observado na norma acima, se o empregado aceitar a oferta, porém quaisquer dos dois (empregado ou empregador) descumprir com os termos da convocação, deverá pagar à outra parte, uma multa de valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, no prazo de 30 (trinta) dias. O empregado poderá pagar trabalhando em outro dia e o empregador pagando dobrado em outra convocação.

Sobre o assunto pode-se afirmar que:

Caso um empregado efetivo faltasse ao serviço sem justificativa, este perderia os salários e os benefícios referentes a um dia. Enquanto que, em conformidade com dispositivo, caso o empregado intermitente faltasse injustificadamente, ele não só perderia o pagamento do dia, como também deveria pagar ao empregador indenização de meia diária. (FRANÇA, 2017, p. 87).

Dessa forma, pode ser analisada a constitucionalidade da aplicação de uma pena pecuniária para os empregados. Sendo que as multas podem causar débitos aos empregados, fazendo com que fortuitamente eles teriam que trabalhar para pagar suas dívidas com o empregador, o que ofende o direito ao salário mínimo. A lei, tampouco, deixa claro em qual momento deve ser cobrada a multa.

1.3 DAS CARACTERÍSTICAS DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

1.3.1 Remuneração

O trabalhador intermitente ganha o valor proporcional às jornadas realizadas relativas ao período de convocação. Ou seja, o cálculo dos seus

rendimentos é feito com base nas horas trabalhadas e por convocação atendida.

No contrato tem que estar previsto o valor da hora ou da diária do empregado. Para que não haja ofensa à Constituição Federal que garante a remuneração mínima legal, o valor da hora do trabalhador intermitente não pode ser menor que a hora do salário mínimo, ou seja, isso significa que o trabalhador deva receber o valor da hora mínima legal e não um salário mínimo por mês.

O texto da Lei 13467/2017 prevê que o pagamento do trabalho será realizado no fim de cada período da prestação de serviço:

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

§ 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

- I** - Remuneração; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- II** - Férias proporcionais com acréscimo de um terço; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- III** - décimo terceiro salário proporcional; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- IV** - Repouso semanal remunerado; e (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- V** - Adicionais legais.

§ 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.

O empregado receberá imediatamente as seguintes parcelas: remuneração, férias proporcionais acrescidas de 1/3, 13º salário proporcional, repouso semanal remunerado e adicionais legais. Ou seja, quando o empregado conclui o período ajustado de prestação de serviço, que pode ser por diária, por tarefa, quinzenal ou mensal, o empregador irá quitar as horas/dias trabalhados. De acordo com o artigo 2º, §2º, da Portaria nº 349/2018 do Ministério do Trabalho, temos o seguinte:

Art. 2º O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito e registrado na Carteira de Trabalho e Previdência Social, ainda que previsto em acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e conterá:

§ 2º Na hipótese de o período de convocação exceder um mês, o pagamento das parcelas a que se referem o § 6º do Art. 452-A da

Consolidação das Leis do Trabalho não poderá ser estipulado por período superior a um mês, devendo ser pagas até o quinto dia útil do mês seguinte ao trabalhado, de acordo com o previsto no § 1º do art. 459 da CLT.

Dessa forma, na hipótese de o período de convocação ultrapassar um mês, o pagamento não deverá ser feito em período superior a um mês, devendo assim ser realizado até o 5º dia útil do mês subsequente ao da prestação do serviço.

O recibo do pagamento, ainda, deve ser fornecido pelo empregador e conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas devidas, além dele efetuar o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias do empregado e o depósito do FGTS, baseando-se nos valores do período mensal e ainda, fornecer o comprovante do cumprimento de todas essas obrigações de fazer ao empregado.

Dessa forma, toda vez que o trabalho é realizado, é efetuado o pagamento, observando-se os períodos da prestação de serviço, que podem ser contabilizados em horas, dias ou meses.

O período de inatividade não é considerado tempo à disposição do empregador, dessa forma, a empresa não tem obrigações trabalhistas.

A doutrina considera que:

O rol de garantias do parágrafo 6º do artigo 452-A da CLT é apenas exemplificativo, de forma que, para os autores, outras parcelas podem incidir nos benefícios dos trabalhadores que possuam contratos de trabalho intermitentes, como por exemplo, o adicional noturno, adicional de insalubridade, periculosidade, entre outros. (DELGADO E DELGADO, 2017, p. 83).

Também é considerado que:

O vale transporte também será devido ao empregado, devendo ser concedido em todos os dias que este for convocado, mesmo que não haja trabalho efetivo, conforme estabelece o artigo 1º da Lei 7.419/1985, com redação alterada pela lei n. 7.619/87, embora a legislação específica sobre o trabalho intermitente nada fale sobre isso. (DELGADO E DELGADO, 2017, p. 84).

Diversamente dos contratos clássicos, o contrato de trabalho intermitente, possibilita que o empregado fique à espera da convocação do empregador, sem receber remuneração alguma pelo período em que estiver esperando.

Sobre o pagamento remuneratório devido, Delgado e Delgado (2017, p. 154) definem salário como sendo “a parcela contra prestativa devida e paga pelo empregador a seu empregado em virtude da existência do contrato de trabalho”. Eles também defendem que a noção sobre o salário vem sendo desconstruída pelo contrato de trabalho intermitente, já que é entendido que o salário do empregado intermitente só existirá quando ele for convocado, gerando, dessa forma, um contrato de trabalho sem salário.

Esses mesmos autores compreendem, também, que o contrato de trabalho intermitente trouxe um salário por unidade de obra, conforme estabelecido no artigo 483-G, temos o seguinte:

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando
g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários

Conforme a legislação determina, o salário do empregado intermitente será calculado em função de produção do trabalhador no mês trabalhado.

1.3.2 Férias

A cada período aquisitivo de 12 meses, o trabalhador do contrato intermitente adquire o direito de gozar 30 dias de férias, no prazo de 12 meses subsequente (período concessivo). No momento de gozo das férias, o empregador não poderá convocar o empregado para prestar serviços.

Ao contrário do contrato de trabalho celetista comum, no contrato intermitente o trabalhador recebe o pagamento das férias ao final de cada período de trabalho, sendo que o momento da aquisição do direito de fruição de 30 dias de férias, somente acontece após 12 meses de prestação de serviço.

O empregado não poderá prestar serviços no período de gozo de férias para o empregador do contrato intermitente em questão, estando livre para trabalhar para outros tomadores de serviço.

Assim, é esperado que o empregado intermitente trabalhe no período de férias para outros empregadores objetivando elevar sua renda, o que fere absolutamente o direito constitucional do repouso.

Segundo entendimento da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a ausência de um período prolongado de repouso interfere no bem-estar do empregado, sendo que as férias têm o intuito de garantir a segurança e a saúde do trabalhador. Neste sentido, Pereira (2017, p. 06) afirma que “ao deixar o trabalhador de gozar o descanso necessário para recuperar suas forças, o contrato de trabalho deixa de cumprir a sua função social de dar dignidade à pessoa humana”.

O artigo 452-A, parágrafo 6º determina que o empregado receberá suas férias acrescidas de 1/3 junto de seus pagamentos. Assim, França (2017, p. 101) defende que “a remuneração antecipada mês a mês das férias acaba por diluir este direito no salário mensal do empregado”. Oliveira (2017, p.75) complementa idealizando que “o valor recebido a título de férias será logo gasto com as despesas da família, de forma que nenhum trabalhador intermitente irá depositar em banco os valores recebidos com o objetivo de fazer uma provisão para gozar de férias futuras”. Silva (2017, p. 92) argumenta que “o pagamento antecipado das férias, decimo terceiro salários e outros benefícios contrariam todos os ensinamentos desses benefícios trabalhistas, que nunca puderam ser antecipados, para se evitar a banalização e o embutimento dos valores no cálculo do salário-base”.

A doutrina questiona a constitucionalidade das férias estabelecidas no contrato de trabalho intermitente:

De acordo com o entendimento do parágrafo 9º do artigo 452-A, o empregado entrará em descanso por um mês, mas sem que tenha assegurada nenhuma remuneração, exceto a média dos dias trabalhados no ano anterior, colocando, assim, em cheque, o direito a férias anuais remuneradas. (SILVA, 2017, p. 95).

Nesse sentido, Delgado nos traz o seguinte:

O parágrafo 9º do art. 452-A não deve ser interpretado de forma literal, vez que neste caso estaria violando o disposto no art. 7º VXII da CF, o qual prevê que todo o trabalho tem direito ao gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal. (DELGADO, 2017, p. 60)

Isto, porque na literalidade, o pagamento do terço constitucional, teria que ser ao mesmo tempo que ao gozo das férias.

Igualmente ao trabalhador celetista do contrato tradicional, conforme previsto no artigo 134 da CLT, as férias no contrato intermitente poderão ser gozadas em até 3 períodos, mediante prévio ajuste entre empregado e empregador, desde que pelo menos um dos períodos tenha no mínimo 14 dias e os demais não podem ser inferiores a 5 dias.

1.3.3 Previdência Social e Recolhimento da Contribuição Previdenciária

De acordo com o Art. 6 da Portaria MTB Nº 349:

Art. 6º No contrato de trabalho intermitente, o empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do empregado e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

Dessa forma, o responsável por fazer o recolhimento das próprias contribuições previdenciárias e do seu empregado é a empresa. Nesse aspecto o trabalho intermitente não se diferencia muito do contrato por tempo indeterminado.

O parágrafo 8º do Art. 452-A, acrescentado pela Lei nº 13.467/2017, estabelece o seguinte:

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

§ 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

Assim sendo, quem tem que efetuar o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço é o empregador, na forma da lei, se baseando nos valores pagos no mês, devendo entregar ao empregado o comprovante do cumprimento dessas obrigações.

Contudo, sobre os meses sem pagamento, não há uma previsão referente a um recolhimento mínimo, atrapalhando, assim, o financiamento da previdência e as contribuições do trabalhador.

1.3.4 Garantias do Contrato de Trabalho Intermitente

Os empregados intermitentes possuem, assim como os demais trabalhadores, os direitos básicos garantidos pelo artigo 7º da Constituição Federal. Contudo os direitos são proporcionais ao que foi trabalhado, por isso sendo mais baixos do que os de um empregado comum.

Não existe vínculo de exclusividade entre empregador e empregado, podendo assim o empregado fazer livre uso de seu tempo inativo em relação a um contratante, podendo firmar mais de um contrato intermitente mesmo que a prestação de serviço seja para atividades diferentes.

Dessa forma, é garantido ao trabalhador que seu salário não poderá ser menor que o valor horário ou diário do salário mínimo. Além da isonomia salarial em relação aos empregados contínuos que tenham as mesmas funções.

Embora a lei não tenha determinado uma jornada mínima para o empregado intermitente, é entendido os limites máximos de jornada garantidos pela Constituição Federal de 44 horas semanais e 220 horas mensais.

Apesar do trabalho intermitente garantir a isonomia salarial comparada aos outros empregados que são contínuos, ele não determina o número mínimo de horas a serem trabalhadas. Com isso, é colocado em risco o determinado no artigo 7º, inciso IV da Constituição Federal de 1988:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
V - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

Dessa forma, a legislação foi omissa, não determinando uma exigência quanto à jornada mínima e, com isso, o empregado intermitente não possui garantia alguma se no fim do mês conseguirá trabalhar horas suficientes para alcançar o salário mínimo.

Por fim, é válido lembrar que o trabalhador intermitente tem o direito de ser representado pelos sindicatos de sua categoria. Assim, se houver algum caso de negociação coletiva de trabalho, o empregado intermitente também será representado.

1.3.5 Extinção do Contrato de Trabalho

Com a extinção do contrato de trabalho intermitente, o empregado receberá as mesmas verbas da rescisão por acordo.

Considera-se extinto o contrato de trabalho intermitente quando no prazo de um ano sem qualquer convocação do empregado pelo empregador, contando da data de celebração do contrato, da última convocação ou do último dia de prestação de serviços, ou seja, o que for mais recente durante o decorrer deste prazo.

Homero Silva (2017, p.135) compreende que “o prazo de 01 ano para presunção de rompimento do contrato, apesar de extenso, atende em parte o conceito de sazonalidade”. Segundo o mesmo autor (2017, p. 135) “se uma determinada empresa dedicada a produtos e serviços de verão não aciona o empregado no verão seguinte, perde-se o conceito de atividade intermitente, não se podendo aguardar dois ou três verões para ser chamado”.

1.3.6 Jornada de trabalho

Uma das grandes mudanças ocasionadas pela criação do regime de trabalho intermitente é em relação às horas trabalhadas pelo colaborador. A jornada de trabalho é todo o tempo que um funcionário permanece na empresa ou a serviço do empregador.

Apesar de o trabalhador intermitente não ter essa jornada tão definida como acontece nos trabalhos em tempo integral, os momentos de entrada e saída precisam ser monitorados por meio do controle de ponto.

Antigamente, a legislação brasileira exigia uma carga horária de, no mínimo, 30 horas semanais. Contudo, com a nova legislação, não há limite mínimo para a quantidade de horas trabalhadas semanalmente por quem trabalha no regime intermitente.

No entanto, ainda deve ser respeitado o limite máximo de 44 horas semanais ou 220 horas mensais. Pois essa regra se manteve na legislação mesmo após a reforma.

No que se refere à jornada de trabalho, o TRT da 4ª Região vem entendendo o seguinte:

ZELADOR RESIDENTE. JORNADA DE TRABALHO INTERMITENTE. O cumprimento de jornada de trabalho intermitente não afasta o direito do trabalhador ao recebimento de horas extras e à fruição do intervalo intrajornada legal de no mínimo uma hora, desde que comprove os fatos constitutivos do seu direito. (TRT-4 - RO: 00204623220165040211, Data de Julgamento: 01/12/2017, 11ª Turma)

Dessa forma, mesmo sendo o empregado contratado pelo modelo intermitente, ele também receberá horas extras e intervalo intrajornada de no mínimo uma hora.

CAPÍTULO II

DO DIREITO COMPARADO

2.1 MODELO INGLÊS (*ZERO HOUR CONTRACTS*)

Ainda que o modelo de contrato de trabalho intermitente, seja um instituto atual no Brasil, ele já é bastante utilizado como uma flexibilização trabalhista, em tempos de crise econômica em vários outros países estrangeiros, como Inglaterra, Estados Unidos, Itália, Alemanha e Portugal.

O Modelo Inglês de contrato de trabalho intermitente, o “*Zero Hour Contract*” ou “Contrato Zero Hora”, pode ser considerado o principal exemplo deste tipo de contrato, ainda mais por ser o modelo mais parecido com o modelo brasileiro.

Esse é tipo de contrato entre empregador e empregado, onde o empregador não é obrigado a fornecer um número mínimo de horas de trabalho, assim como o empregado não tem a obrigação de aceitar o trabalho. Os trabalhadores são convocados a partir da demanda do local de trabalho. Por possuir essa caracterização de sazonalidade, ele é frequentemente usado na agricultura, hotelaria e restaurantes. O artigo 27-A do *Employment Rights Act* estabelece sua principal característica: “não há garantia de prestação de serviços e de recebimento de salário”.

Existe uma grande polêmica ao redor dos contratos zero horas. Por um lado, donos de grandes empresas apoiam esse tipo de contratação, dizendo que ela garante um mercado de trabalho mais flexível. Podendo atender aposentados como também estudantes que desejam obter uma renda extra e são podem ser flexíveis sobre quando trabalham.

Enquanto isso, por outro lado, os sindicatos se preocupam com a possibilidade de exploração e o uso desse contrato pela administração como uma ferramenta para premiar ou reprimir os funcionários por qualquer motivo, além de se preocuparem com a forma em que os trabalhadores podem fazer valer seus direitos laborais ou manter relações de trabalho decentes.

No Brasil, a opinião acerca do assunto é bem parecida com a da Inglaterra. Existe a opinião de que esse tipo de contratação seria mais benéfico para o mercado de trabalho, já que geraria mais empregos para quem não pode

cumprir um contrato regular, além de abaixar o custo para manter um empregado na empresa e ter uma maior flexibilidade de horários.

Contudo, há quem diga que com esse tipo de contratação, só aumentaria a exploração dos trabalhadores, deixando-os recuados para exigirem um maior salário e uma melhor condição de trabalho, precarizando, assim cada vez mais o trabalho do empregado.

Marcelo Zero traz o seguinte:

Ao contrário do que se possa imaginar, no Reino Unido as firmas que adotam esse tipo de contrato são, em sua maioria, grandes empresas. Com efeito, as estatísticas britânicas mostram que 50% das empresas com 250 ou mais empregados usam alguma forma, e em certa extensão, de contratos de zero hora. [...]. Para essas empresas, o contrato de zero hora pode, de fato, reduzir custos. Ainda conforme o ONS (Office for National Statistics) britânico, o salário médio semanal dos contratos de zero hora é de apenas 188 libras esterlinas, ao passo que o salário semanal médio dos contratos regulares é de 479 libras. Ou seja, os trabalhadores sujeitos aos contratos zero hora ganham 2,5 vezes menos que os trabalhadores com contratos regulares. (ZERO, Marcelo, 2017, p. 2).

Diferentemente da norma regente no Brasil, a legislação britânica não dá garantia para os empregados do Contrato Zero Hora de que irão receber salários equivalente aos das pessoas que exercem a mesma função só que pelo contrato regular, sendo assim, a nossa legislação mais favorável.

Informações publicadas na edição de 03 de março de 2017 do periódico “The Guardian” expunham que o número de pessoas que trabalhavam sob esse regime no Reino Unido bateu o recorde de 910.000 (novecentas e dez mil) pessoas. Este mesmo artigo informou também, que a maior incidência do “Zero Hour Contract” é entre as lojas de varejo e o setor de restaurantes. Em outra edição, de 05 de agosto de 2013, informou que a rede Mcdonald’s admitiu que emprega 90% de sua força de trabalho na Inglaterra através desta modalidade contratual.¹

2.2 MODELO AMERICANO (JUST IN TIME SCHEDULLING)

¹ MONAGHAN, Angela. Record 910,000 UK workers on zero-hours contracts . The Guardian, Londres, 3 mar. 2017. International Edition. Disponível em: <<https://www.theguardian.com/business/2017/mar/03/zero-hours-contracts-uk-record-high>>. Acesso em 28/08/2020

A principal lei federal trabalhista nos Estados Unidos é a Fair Labor Standard Act (FLSA) de 1938, que protege a maior parte dos empregados americanos, não cuida do trabalho intermitente. Os trabalhos com horários flexíveis são tratados em contratos entre empregador e empregado.

Os Estados Unidos da América possuem um modelo parecido com o da Inglaterra. O empregado presta serviços por um curto período, com conhecimento da escala de trabalho pouco tempo antes de iniciar a jornada de trabalho e com grandes oscilações nas horas trabalhadas.

É de suma importância lembrar que, nos EUA, os contratos de trabalho não diferem de qualquer outro contrato. Ou seja, quando existem, são julgados no mesmo patamar que uma negociação e as partes têm a liberdade de contratar e cancelarem o contrato quando quiserem.

No setor privado, com a modernização dos sistemas de grandes lojas varejistas, começou a prática do “*Just in Time Scheduling*”, seguindo a filosofia de Toyota de produção industrial. Conforme essa prática, empregadores utilizam um *software* que indica quantos e quais empregados serão necessários no dia, de acordo com o movimento de clientes. Os empregados recebem mensagens via e-mail ou telefone dizendo quando devem comparecer. Entretanto, esta prática vem sendo considerada negativa com os empregados, já que se sentem reféns das empresas por estarem disponíveis o dia todo e muitas vezes não serem chamados.

Um relatório produzido pela *DC Jobs With Justice, Jobs With Justice Education Fund, DC Fiscal Policy Institute* e *Gerogetown University’s Kalmanovitz Initiative For Labor And The Working Poor*, intitulado *Unpredictable, Unsustainable: The Impact of Employers’ Scheduling Practices in DC* mostrou que a prática não funcionou com as famílias de DC. Por meio de uma pesquisa feita com 500 pessoas, descobriu-se que os trabalhadores ficam amedrontados ao requisitar mudanças nos horários estipulados pelo patrão, por causa de possíveis retaliações.²

Da mesma forma, uma pesquisa feita pelo *New York Times/CBS* divulgou que 72% (setenta e dois por cento) dos norte-americanos preferem

² SCHWARTZ, Ari et al. DC Jobs with Justice, Unpredictable, Unsustainable: The Impact of Employers’ Scheduling Practices in D.C. Disponível em: http://www.dcjwj.org/wpcontent/uploads/2015/06/DCJWJ_Scheduling_Report_2015.pdf. Acesso em 28/08/2020

que seus empregadores deem um aviso com antecedência de 2 semanas sobre seus horários.³

Segundo Williams (2017, p. 1) os trabalhadores subordinados ao “*Just in Time Scheduling*” têm dificuldades para lidar com o cuidado de crianças e idosos e em conseguir horas de trabalho suficientes para o suporte da família. Os empregadores necessitam repensar a insistência de exigir disponibilidade 24/7 dos empregados. Por não ser possível na prática, acaba sendo provocado o absenteísmo (termo utilizado para designar a soma dos períodos de ausência de um funcionário em seu ambiente de trabalho).

Dessa forma, a legislação norte americana, tanto federal quanto estadual, está se desenvolvendo na direção de incentivar o trabalho em tempo integral e deixar de lado o trabalho intermitente, depois de um tempo com resultados negativos dessa prática.

No tempo em que, a legislação brasileira, inglesa e americana praticamente não determina restrições, nem proteções para o trabalho intermitente, em outros países, como Itália, Espanha, Portugal e Alemanha, os empregados submetidos a essa modalidade contratual possuem mais garantias e proteção.

2.3 MODELO ITALIANO (CONTRATO DE LAVORO INTERMITENTE OU A CHIAMATA)

Na Itália, o contrato de trabalho intermitente, conhecido também como *Contrato de Lavoro Intermitente* ou *Contrato de Lavoro a Chiamata*, foi introduzido por meio do Decreto Legislativo n. 276, de 10 de setembro de 2003. Segundo o Ministério do Trabalho e da Política Social, a definição de trabalho intermitente, na Itália é “um contrato que pode ser ativado, onde há a necessidade de usar um trabalhador para o desempenho de trabalho com uma frequência não predeterminada, permitindo que empregador se utilize do trabalhador, chamando-o de necessário”.⁴

³ SCHEIBER Noam and SUSSMAN, Dalia. The New York Times, Inequality Troubles Americans Across Party Lines, Times/CBS Poll Finds. Disponível em: https://www.nytimes.com/2015/06/04/business/inequality-a-major-issue-for-americans-times-cbs-pollfinds.html?_r=0. Acesso em 28/08/2020

⁴ RINALDI, Leonardo Giani. Il contratto di lavoro a chiamata o intermittente, abc lavoro. Lavoro e Diritti. 17 mai 2017. Disponível em:

É previsto que haja igualdade e tratamento retributivo dos demais empregados, mas, da mesma forma que ocorre no Brasil, o tratamento previdenciário é determinado na proporção da duração do trabalho.

Na Itália, é vedado o trabalho intermitente para substituir empregados que estão de greve e também para empresas que nos 6 meses anteriores tenham feito dispensas coletivas, suspensão nas relações de trabalho ou redução nas horas de trabalho, exceto em acordos sindicais.

A contratação do Contrato Intermitente italiano é feita principalmente por meio de contratos coletivos, configurando exceção a contratação individual, contratação esta que sofre mais limitações e controle pelo Estado. Relacionado a isso, é importante lembrar que a legislação do trabalho intermitente no Brasil omitiu totalmente a participação dos sindicatos e acordos coletivos do corpo da lei.

Quanto ao tempo para a convocação do empregado, na Itália, deve ter uma comunicação administrativa de no mínimo 15 (quinze) dias antes do início da prestação do serviço.

O trabalho intermitente italiano é cerceado a atividade empresariais que não possuem continuidade e sejam intermitentes. Salvo nos setores de turismo e entretenimento, onde é permitido um contrato de trabalho intermitente com o mesmo empregador em até 400 (quatrocentos) dias de trabalho, considerando que, seu por um acaso a quantidade seja excedida, o contrato se converterá para um contrato por tempo indeterminado.

Existe uma limitação etária para os trabalhadores que desejam participar dessa forma de contratação sendo somente os empregados menores de 25 (vinte e cinco) anos e os maiores de 55 (cinquenta e cinco) anos.

Percebe-se que o legislador italiano teve o cuidado de se preocupar para que o contrato de trabalho intermitente não se tornasse um instrumento de precarização do emprego. Contudo, na legislação brasileira, não existe restrição em relação aos setores do mercado onde o trabalhador intermitente poderá atuar ou ao período em que pode ser demandado o trabalho intermitente. Dessa forma, resta claro, como a introdução desse novo instituto precarizou as relações de trabalho.

2.4 MODELO PORTUGUÊS

Em Portugal, o modelo de contrato de trabalho intermitente é cuidadosamente normatizado, sendo introduzido pela Lei n. 7 de 12 de fevereiro de 2009. Dessa forma, a legislação portuguesa prevê que o contrato deve ser escrito, sob pena de nulidade.

Ainda, a lei de Portugal limita o contrato intermitente somente para algumas empresas que ofereçam atividade sem continuidade, bem diferente da norma brasileira, que aplica a forma intermitente de contratação de forma irrestrita, podendo qualquer empresa que forneça qualquer atividade empresarial, sendo contínua ou não, contratar sob essa forma.

É garantida uma remuneração mínima pelo período em que se encontra inativo, sendo negociada coletivamente ou em sua falta, correspondente a 20% (vinte por cento) dos salários base. Por um outro ângulo, a lei brasileira não prevê o período mínimo de duração do contrato, nem a remuneração do tempo de inatividade.

Conforme considera o direito português, o contrato de trabalho intermitente deve ser escrito e pode ser de duas espécies: o trabalho alternado e o trabalho à chamada. No trabalho alternado, as partes têm uma previsão além da duração do trabalho, o início e fim de cada período, que não pode ser menor que 6 (seis) meses por ano, sendo que 4 (quatro) desses meses devem ser consecutivos.⁵

Essa modalidade é própria para atividade onde é possível programar necessidades sem continuidade de trabalho, como o exemplo de uma fábrica de ovos de páscoa. No trabalho à chamada, o empregador deve convocar o empregado com antecedência combinada entre as partes, antecedência esta que não pode ser menor que 20 (vinte) dias.

Nesse ponto, assim como acontece no Brasil, o empregado fica à disposição do empregador. Contudo é devida uma compensação de retribuição no tempo de inatividade e não existe a obrigação de exclusividade na prestação do serviço. O que mostra a legislação portuguesa sobre o trabalho intermitente, ser mais benéfica ao empregado, que a brasileira.

⁵ PORTUGAL, Lei 7/2009, de 12 de fevereiro. Código do Trabalho de Portugal. Disponível em: <<https://dre.pt/application/file/602193>>. Acesso em 29/08/2020.

2.5 MODELO ALEMÃO (*ARBEIT AUF ABRUF*)

Na Alemanha, o “*Arbeit Auf Abruf*” (contrato de plantão), foi criado através da “Lei de promoção do Emprego”, no ano de 2003.

No contrato de plantão, empregadores e empregados conciliam que o serviço prestado será de acordo com a carga de trabalho. No acordo, deve constar a duração de horas semanais e diárias. Caso a duração semana não seja fixada, será presumido o mínimo de 10 (dez) horas semanais, e se a duração diária não for fixada, o empregador deverá conceder no mínimo 3 (três) horas consecutivas por cada dia solicitado.

Para a convocação do empregado, a antecedência mínima deverá ser 4 (quatro) dias, sendo que se não for cumprido, o trabalhador não será obrigado a trabalhar. Conforme consta na legislação alemã, é possível mudar essas limitações por convenção coletiva. Durante a segunda etapa da reforma trabalhista alemã, foi desenvolvida a possibilidade de um contrato com prazo de menos de 15 (quinze) horas semanais, que teve como intuito a inclusão de estudantes e aposentados no mercado de trabalho.

Segundo Bramante leciona, temos o seguinte:

Com relação à experiência alemã, é importante comentar que houve aumento da produção e do lucro, com redução ao desemprego, mas em detrimento de uma significativa queda de renda da população, aumento da pobreza e da parcela da população com baixos salários. (BRAMANTE, 2017, p.30).

2.6 MODELO FRANCÊS

Na França, o contrato de trabalho intermitente é previsto nos artigos L3123-33-38 do Código de Trabalho Francês. Martins (2002, p.68) leciona que “esta legislação prevê que os contratos de trabalho intermitentes devem ter forma escrita e são de duração indeterminada, caracterizando-se por uma duração anual mínima”. Podendo ser chamado para um emprego permanente que possa alternar períodos com ou sem prestação de serviços. Em território francês existe uma limitação para a contratação intermitente, sendo exclusivamente para atividades que acontecem tempos determinados, como no setor de turismo ou da agricultura.

Segundo Martins é sabido que:

O Código de Trabalho Francês em seu art. L3123-36 estabelece a igualdade de direitos entre os trabalhadores a tempo intermitente e os trabalhadores a tempo completos (art. L3123-38), salvo certas questões específicas estabelecidas no contrato ou nas normas coletivas. Estabelece também que a remuneração mensal é fixa, independente dos horários reais cumpridos no mês. (MARTINS, 2002, p. 64)

Os contratos de trabalho intermitente devem fornecer especificações sobre uma duração mínima por ano, tempo de trabalho e distribuição das horas nesses períodos. As circunstâncias deste contrato são quase iguais às do contrato de trabalho por tempo completo.

CAPÍTULO III

ANÁLISE CRÍTICA SOBRE A REGULAMENTAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

3.1 VIOLAÇÃO DA GARANTIA DO SALÁRIO MÍNIMO

De acordo com Martins, temos o seguinte:

A condição mais benéfica ao trabalhador visa proteger o direito adquirido pelo empregado, dado que, uma vez conquistado um direito vantajoso, não faz sentido uma norma superveniente restringi-lo. (MARTINS, 2018, p.34).

A partir desse princípio, se alguma norma tentar revogar direitos sociais fundamentais já determinados, será considerada inconstitucional.

Esse princípio, pode ser encontrado implicitamente na Constituição Federal de 1988 e tem como objetivo proteger os indivíduos da subsequente lei que pretenda atingir, de forma negativa, o direito social já conquistado no meio legal. Assim, uma grande parte dos operadores do direito, defendem que o trabalho intermitente viola o princípio da aplicação mais benéfica ao trabalhador, uma vez que daria permissão para uma possível remuneração com valor menor que o salário mínimo.

Quando o artigo 7º da CF/88 fala sobre o salário mínimo, ele explana sob uma perspectiva de periodicidade mensal para dar uma previsão de segurança para com a vida dos empregados na realização de suas diferentes atividades diárias (não apenas trabalho, mas também lazer, convivência social e familiar, etc.). Tanto é assim que nenhum benefício que substitua o salário de contribuição ou o rendimento do trabalho do segurado da Previdência Social terá valor mensal inferior ao do salário mínimo (Constituição de 1988, artigo 201, §2º).

Portanto, cortar o direito fundamental ao salário mínimo como se fosse a ser medido em horas ou dias é afrontar a máxima efetividade como princípio inerente, além de afrontar a dignidade da pessoa humana, por lhe atribuir os riscos diários de garantia de um mínimo de subsistência.

3.2 AUSÊNCIA DOS REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO NO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

3.2.1 A Subordinação

A doutrina é unânime ao entender que a subordinação é um elemento essencial, sem o qual não existiria a relação de emprego. O empregado recebe ordens e tem o seu trabalho supervisionado pelo empregador. A legislação atual, também considera o trabalho intermitente como trabalho subordinado, contudo, no contrato de trabalho intermitente, o empregado tem o poder de escolha de se recusar a atender à convocação do empregador, não sendo considerado como insubordinação.

Nessa exceção, observa-se que existe uma contradição com o princípio da subordinação. Para o conforto do empregador de ter direção, controle e de certa forma um poder sobre o empregado, está previsto o princípio da subordinação. Contudo para favorecer este empregador, a lei abre mão da subordinação, ao assumir a recusa do empregado a uma convocação, assim tendo este o favorecimento sobre a flexibilidade de jornada, barateamento de custos e tempo de prestação dos serviços.

3.2.2 A Não Eventualidade

Outra característica primordial para a configuração de uma relação de trabalho é a não eventualidade, ou seja, a prestação de serviços precisa ser habitual, não podendo ser esporádica. Uma grande parte dos doutrinadores defendem que o contrato de trabalho intermitente flexibiliza o requisito da não eventualidade nas relações de emprego.

Nesse sentido, França leciona o seguinte:

Aquele que presta serviços em caráter eventual, não é considerado empregado, mesmo que presentes os requisitos da pessoalidade e da subordinação; o texto coloca o trabalhador intermitente em uma posição ontológica de imprevisibilidade, mas mantém a essência da relação de emprego sem alterar a redação do art. 3º da CLT. (FRANÇA, 2017, p. 32)

De acordo com Higa (2017, p. 2), o texto da lei, concebe uma antinomia, pois ninguém pode “ser” e “não ser” ao mesmo tempo.

No mesmo sentido, Furtado defende que o contrato de trabalho intermitente:

Estaria em choque com o conceito da não eventualidade, elemento essencial do contrato de trabalho, vez que, para este autor, não seria possível considerar como não eventual um contrato cuja quantidade de horas, dias, semanas ou meses de trabalho ficam em aberto. (FURTADO, 2017, p.47)

Dessa forma, observando que no contrato de trabalho intermitente, existe a possibilidade de o empregado passar um longo período de tempo sem ser convocado, indaga-se se estaria ausente no contrato, o caráter não eventual da relação de emprego, além de estar realmente configurada ou não a relação jurídica de emprego nos moldes atuais determinados na legislação atual. Assim, com tantas incertezas, fica cada vez mais evidente a necessidade de uma regulamentação mais aprofundada acerca desta modalidade contratual.

3.2.3 A Ruptura do Nome do Empregador como Aquele que Assume os Riscos da Atividade Econômica

Conforme especificado no artigo 2º da Consolidação das Leis Trabalhistas:

Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego. *(Redação dada pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)*

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes. *(Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)*

Assim, pressupõe-se a existência do empregador, do empregado subordinado a ele e de uma relação de emprego, tipificada em um contrato de trabalho.

França (2017, p.42) defende que no contrato de trabalho intermitente

Há uma ruptura com o conceito de empregador como aquele que assume os riscos da atividade econômica, vez que, ao submeter à prestação de serviços à exigência efetiva de demanda, transfere-se parte do risco da atividade econômica para o empregado, que passa a arcar com as susceptibilidades do negócio. (FRANÇA, 2017, p. 42)

Dessa forma, só é verificada a onerosidade do contrato, se o empregador tiver trabalho a oferecer.

3.3 O PANORAMA PARA A IMPLEMENTAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NA CLT E A LEGITIMIDADE DA LEI 13.467/2017.

A CLT de 1943 nasceu como uma necessidade após a criação da Justiça do Trabalho em 1939. O país estava passando por um grande desenvolvimento, migrando de uma economia essencialmente agrária, para uma industrial. Considerando que desde então a CLT não sofreu nenhuma alteração, se viu necessária uma reformulação da lei.

A Reforma Trabalhista veio em 2017 com uma gigantesca mudança da Consolidação das Leis do Trabalho. Segundo o governo do Presidente da República vigente à época Michel Temer, a finalidade da reforma foi de diminuir o desemprego e a crise econômica em que o país estava inserido.

A Reforma implementada em 2017, exibiu em seu conjunto de artigos o modelo do contrato de trabalho intermitente, construído às pressas, sem haver a formação de um projeto de desenvolvimento econômico para o Brasil. Com a justificativa de que para que se amplie o nível de emprego, é necessário reduzir os custos da exploração do trabalho.

Segundo Furtado leciona:

O Projeto de Lei foi concebido por um Parlamento mergulhado em denúncias de corrupção, sendo composto em sua maioria por empresários, portanto grandes empregadores, ou por outros lá colocados por este grande capital. (FURTADO, 2017, p.109)

Relembrando que para a aprovação deste projeto de lei, foi utilizado um rito que impossibilitou a negociação durante o seu trâmite, como seria o comum, excluindo, dessa forma, tanto os sindicatos quanto a sociedade dos debates acerca do assunto.

Justamente por isso, Silva (2017, p.90) determina o seguinte:

O governo federal se manifestou ao público, de forma favorável à revisão completa do Art. 452-A, antes mesmo da sua entrada em vigor, o que de fato ocorreu com a edição da MP nº 808/17. (SILVA, 2017, p. 90).

Dessa forma, a OIT (Organização Internacional do Trabalho) já se mostrou interrogando a legitimidade da Lei nº 13.467/17, no quesito respeito ao princípio básico do processo legislativo específico da legislação do trabalho, estabelecido internacionalmente desde a criação da OIT, que é o do diálogo social (atuação tripartite, com participação de representantes dos Estados, dos empresários e dos trabalhadores).

Por fim, Souto Maior (2017, p. 3) salienta que a lei em questão também não possui legitimidade porque fere os princípios constitucionais da prevalência dos Direitos Humanos, da progressividade (melhoria da condição social dos trabalhadores) e da função social da livre iniciativa, da propriedade e da economia, com vistas à construção da justiça social.

CONCLUSÃO

A partir da análise do contrato intermitente regulamentado no Brasil através da Lei 13.467/2017, o presente trabalho objetivou apreciar as vantagens e desvantagens do ponto de vista do empregado e do empregador, discorrer se foram atendidos todos os requisitos determinados por lei, relatar as brechas existentes no texto legal do contrato intermitente e analisar de forma crítica a possibilidade desta nova modalidade contratual de aumentar ou reduzir o desemprego no Brasil.

A análise realizada no presente trabalho, nos possibilita concluir que, da forma em que se encontra hoje, o contrato de trabalho intermitente tem uma forte tendência em deixar precário o trabalho, além de mostrar uma óbvia inversão da proteção do trabalhador com inúmeras contradições em seu texto. Trata-se de uma matéria muito questionada, já que impõe a possibilidade de existir um contrato de trabalho, sem que realmente haja a prestação de serviço ou o salário. É, de certa forma, uma forma de emprego, onde não é garantido a previsibilidade de renda.

O contrato de trabalho intermitente rompe com o entendimento sobre a jornada, duração de trabalho e com o salário, uma vez que este tem a possibilidade de existir de forma ocasional, somente quando o empregado for convocado. Delgado e Delgado (2017, p. 154 – 155) afirma que “cria o conceito de tempo à disposição do empregador sem os efeitos jurídicos do tempo à disposição conforme previsto na CLT”.

Os autores acima mencionados, também estabelecem que:

É verificado que este novo modelo de contratação poderá ter um efeito devastador quanto à depreciação do valor do trabalho na economia e sociedade brasileiras, uma vez que poderá levar bons empregadores não adotantes desta prática a mudarem sua estratégia de contratação para o trabalho intermitente, tão logo seus concorrentes iniciem este tipo de prática. (DELGADO e DELGADO, 2017, p.156).

O grande benefício para as empresas de constituírem esse contrato de trabalho é a segurança jurídica, tendo um bônus sem ônus, já que as pessoas antes consideradas desempregadas e que faziam trabalhos temporários afim de aumentarem a renda, agora possuem um contrato de trabalho, garantindo uma proteção jurídica para com o empregador, mas ao mesmo tempo, não há

melhora alguma comparado à situação em que o trabalhador se encontrava anteriormente.

Percebe-se que a promessa de minimização do desemprego não passa de uma falácia, já que um empregado que possua essa modalidade de contrato, não é considerado desempregado formalmente. Contudo, ele será convocado ocasionalmente, não garantindo assim sua habitualidade e, portanto, receberá o salário apenas dos dias trabalhados.

Presume-se que os dados da taxa de desemprego sejam mascarados, pois haverá pessoas incluídas nesta modalidade, expressando assim um número menor de desempregados, mas estará somente disfarçando a realidade econômica. A visão do que se tornará, é de que existirá milhões de empregados formais, com rendimentos ínfimos e totalmente dependentes da atividade econômica dos empregadores, ou seja, índices de desemprego reduzidos com altos índices de pobreza.

Uma parcela dos estudiosos, que defendem o contrato de trabalho intermitente, alegam que essa modalidade incluirá para a formalidade os trabalhadores que atuam de maneira habitual, mas descontínua.

Contudo, não há como negar que para uma parcela de trabalhadores, como diaristas e garçons de festas, por exemplo, o referido contrato, quando formalizado, acarretaria para eles mais direitos e garantias trabalhistas. Mas analisando por outro ângulo, para os empregados que possuem os contratos tradicionais, o risco de não haver um aumento dos postos de trabalho é muito grande, ocorrendo, no lugar, uma substituição por empregados intermitentes, ocasionando assim uma precarização no meio do emprego.

Dessa forma, conclui-se que a redução no número de desempregados no país, não passa de um mito, já que o gerador real de empregos é o crescimento da economia e não a normatização do emprego informal.

É claro que a legislação referente ao contrato de trabalho intermitente precisa ser melhorada, e para que isso aconteça, é fundamental que debates sejam aprofundados, com a participação de todos os representantes sociais, principalmente os sindicatos, para que opinem sobre o assunto, já que o trabalho intermitente é uma das alterações mais prejudiciais dentre aquelas na reforma trabalhista.

Segundo França o contrato de trabalho intermitente:

Abala os alicerces do Direito do Trabalho em vários aspectos, sendo destacados além dos já comentados neste estudo, a “flexibilização” de elementos da relação de emprego, do conceito de empregador e o choque com o princípio constitucional da vedação ao retrocesso. (FRANÇA, 2017, p.31).

Desta forma, é de suma importância que sejam promovidos os ajustes, para que seja conferida a proteção e garantias mínimas (principalmente aquelas determinadas pela Constituição) aos trabalhadores, além de esquivar-se de uma migração em massa das formas de contratação tradicionais para o contrato de trabalho intermitente.

Exemplificando esses ajustes, pode-se sugerir como indispensáveis os seguintes pontos: a constituição de um número mínimo de horas mensais ou semanais a serem ganhas, independente de convocação, para afastar o caráter aleatório do trabalho intermitente e para que ele não vire uma mera expectativa de trabalho para o trabalhador; a fixação de um período máximo de duração do contrato de prestação de serviços a um mesmo empregador, após o qual, esse contrato de trabalho intermitente passaria a ser indeterminado; o pagamento de uma compensação pelo período de inatividade; e, principalmente, a sua limitação a atividades de caráter realmente intermitentes ou com causas peculiares, já que se a formação do contrato intermitente não estiver ligada à intermitência do serviço, a intermitência estará sendo colocada de lado com a relação de emprego pleno, assim, concorrendo com ela.

Além dos ajustes mencionados acima, existem outros pontos que precisam ser analisados de forma mais clara na legislação como: a possibilidade de negociação coletiva para limitar ou inibir o trabalho intermitente; melhor definição do conceito de período de inatividade; definição do número de paralisações que podem ocorrer durante o contrato; fixação de um teto mínimo de horas diárias consecutivas para evitar várias quebras de turno, independente de convocação; melhor definição dos meios “eficazes” de convocação do trabalhador; número de vezes em que o empregado poderá recusar as convocações; situações geradoras de estabilidade para o trabalhador; validade da aplicação do contrato de trabalho intermitente ao trabalho doméstico e rural, entre outros.

O legislador brasileiro, ao julgar adotar um modelo muito próximo ao modelo inglês de contrato intermitente, berço do neoliberalismo, escolheu dar mais garantias ao empregador do que ao empregado hipossuficiente. Dessa

forma, adaptando os princípios objetivos do Direito do Trabalho aos desajustes econômicos do país, de modo a concordar com a vontade do setor empresarial de reduzir seus custos, por meio da redução de direitos dos empregados, ou validar juridicamente o subemprego, na ilusão de que se esteja, com isso, ampliando o acesso a mais trabalhadores no mercado de trabalho.

O emprego que se deve desejar, no âmbito do estado brasileiro, não pode prescindir de uma remuneração certa, apta a garantir a sobrevivência do trabalhador e sua família. Além de estar associado a um grau mínimo de proteção legal. Possui qualidade, precisa de uma remuneração certa que, ao menos garanta ao empregado sua sobrevivência e de sua família, não podendo descartar um certo grau de proteção legal.

O legislador deveria seguir o progresso nas relações de trabalho flexibilizando o disciplinamento jurídico sem ferir a dignidade do trabalhador, sendo este a parte hipossuficiente da relação de emprego. Portanto, embora necessária, a Reforma Trabalhista e o Contrato de Trabalho Intermitente, não pode apresentar colisão com os princípios do Direito do Trabalho e da Constituição Federal, direcionados a garantir o equilíbrio e a justiça das relações com a formação de relações de empregos equilibradas e justas.

REFERÊNCIAS

ALONSO Ellen, APARECIDO Jane, BENEDITO Henrique, CARDOSO Iara, JORGE Giselle, MARTINS Giovana, PACHECO Flávia, Análise Comparativa Normativa: Trabalho Intermitente No Brasil E Em Diplomas Estrangeiros. Revista Científica Faculdades do saber, Mogi Guaçu, 2(3), 204-220, 2017. Disponível em: <<https://rfs.emnuvens.com.br/rfs/article/download/28/24/>>. Acesso em 25/08/2020

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

BRAGHINI, Marcelo. *Reforma Trabalhista. Flexibilização das normas sociais do Trabalho*, São Paulo: LTr, 2017.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL, Proteção dos trabalhadores num mundo do trabalho em transformação. OIT: Conferência Internacional do Trabalho. Relatório VI. 104ª Sessão. Genebra, 2015. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/relatorio104_vi_pt.pdf>. Acesso em 31 jul. 2020.

BRASIL, SENADO. FERRAÇO, Ricardo. Parecer nº, de 2017 da Comissão de Assuntos Econômicos, sobre o Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho Disponível em: <[Http://legis.senado.leg.br/sdleggetter/documento?dm=5302372&disposition=inline](http://legis.senado.leg.br/sdleggetter/documento?dm=5302372&disposition=inline)>. Acesso em 23 ago. 2018

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

CASSAR, Vólia Bomfim. *Resumo de direito do trabalho* – 6. ed., rev., atual. E ampla. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018.

D'AMORIM, Mariana Correia. O Conceito de Trabalho Intermitente. 2018. 68 - Curso de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2018, p. 51.

Disponível em:

<<https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/26304/1/Mariana%20Correia%20D%27Amorim.pdf>>. Acesso em 21/08/2020.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A Reforma Trabalhista no Brasil com os Comentários à Lei n. 12.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017.

DIAS JUNIOR, Ivanderson Baldanza. *Trabalho intermitente — A Reforma Trabalhista e a Perigosa Implantação do Just In Time Nos Contratos de Trabalho no Brasil*. *Jornal do 57º Congresso de Direito do Trabalho*. Disponível em:

<[Http://www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal_direito.pdf](http://www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal_direito.pdf)>. Acesso em 21/08/2020.

ESTADOS UNIDOS, United States Department of Labor. Disponível em: <https://www.dol.gov/general/topic/workhours/flexibleschedules>. Acesso em 28/08/2020

FARENZENA, Cláudio. *Reforma trabalhista*. Disponível em: <<https://farenzenaadvocacia.jusbrasil.com.br/artigos/521640531/reforma-trabalhista>>. Acesso em 23/08/2020.

FERNANDES, Paulo Roberto. A figura do contrato de trabalho intermitente do PL nº 6.787/2016 (Reforma Trabalhista) à luz do direito comparado. Disponível em: <[Http://ostrabalhistas.com.br/figura-do-contrato-de-trabalho-intermitente-do-pl-no-6-7872016-reforma-trabalhista-luz-do-direito-comparado/](http://ostrabalhistas.com.br/figura-do-contrato-de-trabalho-intermitente-do-pl-no-6-7872016-reforma-trabalhista-luz-do-direito-comparado/)>. Acesso em 21/08/2020

FRANÇA, Código de trabalho Frances. Disponível em: <<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050>>. Acesso em 28/08/2020

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.

FURTADO, Emmanuel Teófilo. Reforma Trabalhista e o Trabalho Intermitente – O Tiro de Misericórdia na Classe Trabalhadora. In: BRAGHINI, Marcelo (Org.). Reforma Trabalhista. Flexibilização das Normas Sociais do Trabalho. São Paulo: LTr, 2017. p. 107-116.

HIGA, Flávio da Costa. Reforma trabalhista e contrato de trabalho intermitente. Consultor jurídico. 8 jun. 2017. Opinião. Disponível em <<https://www.conjur.com.br/2017-jun-08/flavio-higa-reforma--trabalhista-contrato-trabalho-intermitente?imprimir=1>>. Acesso em 23/08/2020.

ITÁLIA, *Ministerio del Lavoro e dele Politiche Sociali. Lavoro intermittente o a chiamata*. Disponível em: <<https://www.cliclavoro.gov.it/NormeContratti/Contratti/Pagine/Contratto-di-lavorointermittente-o-a-chiamata.aspx>>. Acesso em 28/08/2020.

INTERPELLO n. 15/2015. Disponível em: <<https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Interpello-15-2016.pdf>>. Acesso em 29.08.2020.

ITÁLIA, Decreto Interministerial de 27 de março de 2013 e circular MLPS n. 27/2013. Disponível em: < https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Decreto_Interministeriale_27_marzo_2013.pdf> e . Acesso em 29.08.2020

JUNIOR, Antônio Humberto de Souza; SOUZA, Fabiano Coelho de; MARANHÃO, Ney; NETO, Platon Teixeira de Azevedo. Reforma Trabalhista.

Análise Comparativa e Crítica da Lei nº 13.467/2017 e da Medida Provisória 808/2017. Edição: 2ª. Editora: Rideel.

MAGALHÃES-RUETHER, Graça. Na Alemanha, plano para evitar demissões levou a reforma trabalhista controversa. O GLOBO. 08/07/2015. Economia. Disponível em:

<<https://oglobo.globo.com/economia/na-alemanha-plano-para-evitar-demissoes-levou-reforma-trabalhista-controversa16697116#ixzz4ozLSKCSctest>>. Acesso em 23/08/2020.

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

MNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. O direito fundamental ao salário mínimo digno: uma análise à luz do princípio da dignidade da pessoa humana. Biblioteca Digital Jurídica. Disponível em:

< <https://bdjur.stj.jus.br/jspui/handle/2011/38784>>. Acesso em 25/08/2020.

MONAGHAN, Angela. Record 910,000 UK workers on zero-hours contracts . The Guardian, Londres, 3 mar. 2017. International Edition. Disponível em: <<https://www.theguardian.com/business/2017/mar/03/zero-hours-contracts-uk-record-high>>. Acesso em 28/08/2020.

MONTEIRO, Carlos Augusto. M. O. GRANCONATO, Márcio. Reforma Trabalhista. São Paulo: Foco, 2017.

NEVILLE, Simon. McDonald's ties nine out of 10 workers to zero-hours contracts, The Guardian, Londres, 5 ago. 2013. International Edition. Disponível em: <<https://www.theguardian.com/business/2013/aug/05/mcdonalds-workers-zero-hour-contracts>>. Acesso em 28/08/2020.

NOLASCO, Lincoln. Modalidades de Contrato de Trabalho. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,modalidades-de-contrato-detrabalho,46674.html>>. Acesso em 23/08/2020.

NORBIM, Luciano Dalvi. A Reforma Trabalhista ao seu Alcance. São Paulo: Líder, 2017.

OLIVEIRA, Francisco Antônio. Reforma Trabalhista. São Paulo: LTr, 2017.

PACHECO, Flávia et al. Análise Comparativa Normativa: Trabalho Intermitente no Brasil e em Diplomas Estrangeiros. Revista Científica Faculdades do Saber, Mogi Guaçu, 2(3), p. 204-220, 2017.

PORTUGAL, Lei 7/2009, de 12 de fevereiro. Código do Trabalho de Portugal. Disponível em: <<https://dre.pt/application/file/602193>>. Acesso em 29/08/2020.

PRETTI, Gleibe. Principais Temas de Contrato de Trabalho: Trabalhador Intermitente na Prática. 2018, abril São Paulo: LTr, 2018.

REICH, Robert. Como a nova Economia Flexível está transformando a vida dos trabalhadores em um inferno. Disponível em: <https://meiameiameia.wordpress.com/2015/04/28/como-a-nova-economia-flexivel-estatransformando-a-vida-dos-trabalhadores-em-um-inferno/>. Acesso em 23/08/2020.

RINALDI, Leonardo Giani. Il contratto di lavoro a chiamata o intermittente, abc lavoro. Lavoro e Diritti. 17 mai 2017. Disponível em: <<https://www.lavoroediritti.com/abclavoro/contratto-di-lavoro-a-chiamata-intermittente>>. Acesso em 28/08/2020.

SCHEIBER Noam and SUSSMAN, Dalia. The New York Times, Inequality Troubles Americans Across Party Lines, Times/CBS Poll Finds. Disponível em: <https://www.nytimes.com/2015/06/04/business/inequality-a-major-issue-for-americans-times-cbs-poll-finds.html>. Acesso em 28/08/2020.

SCHWARTZ, Ari et al. DC Jobs with Justice, Unpredictable, Unsustainable: The Impact of Employers' Scheduling Practices in D.C. Disponível em: https://www.dcjwj.org/wp-content/uploads/2015/06/DCJWJ_Scheduling_Report_2015.pdf. Acesso em 28/08/2020.

SILVA, Homero Batista. Comentários à Reforma Trabalhista. 2. ed. São Paulo: RT, 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: 25/08/2020.

WILLIAMS, Jonathan. Jobs with Justice San Francisco, Groundbreaking Labor Rights Coming Your Way. Disponível em: <http://jwjsf.org/2015/02/groundbreaking-laborrights-coming-your-way>. Acesso em 28/08/2020.

ZERO, Marcelo. Alguns Dados sobre o Trabalho Intermitente no Reino Unido. Disponível em: <<http://www.josepimentel.com.br/sites/default/files/notas-tecnicas/algunsdados-sobre-o-trabalho-intermitente-no-reino-unido.pdf>>. Acesso em 29/08/2020