



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS  
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO - EDNC  
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA  
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO  
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

## **O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE**

ORIENTANDA (O): Wanderson Alves da Silva  
ORIENTADOR: Prof. Dr. Gil César Costa de Paula

**GOIÂNIA-GO**  
**2022**

**WANDERSON ALVES DA SILVA**

**O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE**

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás.

Prof. (a) Orientador (a): Dr. Gil César Costa de Paula.

**GOIÂNIA-GO**

**2022**

WANDERSON ALVES DA SILVA

**O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE**

Data da Defesa: \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

BANCA EXAMINADORA

---

Orientador Prof. Dr. Gil César Costa de Paula

Nota: \_\_\_\_\_

---

Examinador (a) Convidado (a): Prof. (a) Dra Marina Rúbia Lôbo Nota: \_\_\_\_\_

Dedico esse trabalho à minha família e meus amigos.  
E, em especial minha mãe que tanto me apoiou durante o curso, e que sempre acreditou que eu conseguiria chegar a essa etapa da vida.

Agradeço a Deus, primeiramente, que me deu força para concluir esta etapa de minha vida. Ao meu professor orientador, pelas valiosas contribuições dadas durante todo o processo. À instituição de ensino Pontifícia Universidade Católica de Goiás, essencial no meu processo de formação profissional, pela dedicação, e por tudo o que aprendi ao longo dos anos do curso. A minha mãe, pelo amor, incentivo e apoio incondicional. A todos que direta ou indiretamente fizeram parte de minha formação, o meu muito obrigado.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>8</b>
<b>1 REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO INTERMITENTE</b> .....	<b>10</b>
1.1 REGULAMENTAÇÃO INTERNACIONAL.....	10
1.2 REGULAMENTAÇÃO NO BRASIL.....	12
<b>2 TRABALHO INTERMITENTE À LUZ DA PRINCIPIOLOGIA</b> .....	<b>14</b>
2.1 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA .....	14
2.2 PRINCÍPIO DA INTANGIBILIDADE SALARIAL.....	15
2.3 PRINCÍPIO DA PROIBIÇÃO AO RETROCESSO SOCIAL.....	17
<b>3 TRABALHO INTERMITENTE</b> .....	<b>20</b>
3.1 PONDERAÇÕES (DES)FAVORÁVEIS.....	20
<b>CONCLUSÃO</b> .....	<b>24</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>25</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>26</b>

## O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Wanderson Alves da Silva<sup>1</sup>

O presente trabalho tem como objetivo de analisar como o trabalho intermitente, em relação à reforma trabalhista, fere os princípios constitucionais; e suas ponderações (des)favoráveis. Na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi inserida uma inovação, a Lei nº 13.467/2017 conhecida como Reforma Trabalhista, com ela veio a criação da modalidade de contrato de trabalho intermitente. Esta lei foi criada com o intuito de diminuir a taxa de desemprego no Brasil e proporcionar ao empregado e empregador, maior liberdade e flexibilidade na prestação de serviço. Entretanto, alguns doutrinadores e aplicadores do direito averiguaram a provável inconstitucionalidade no artigo 443 e artigo 452-A, ambos da CLT. Em vista disso, desenvolve-se, uma análise das principiologias, segundo jurisprudência e doutrinadores, quanto ao princípio da dignidade humana, princípio da intangibilidade salarial e princípio da proibição ao retrocesso social. Diante disto, utilizou-se uma metodologia de caráter bibliográfico, sob o viés do método dedutivo.

**Palavras-chave:** Reforma trabalhista. Princípios constitucionais. Direito do Trabalho. Contrato de trabalho intermitente.

---

<sup>1</sup> Bacharelado em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás. Av. Fued José Sebba, 1184 – Jardim Goiás, Goiânia - GO, 74805-100. E-mail: wanderson.alvess@hotmail.com.

## INTRODUÇÃO

Em 2017, como proposta para flexibilizar as modalidades contratuais de trabalho, introduziram a nova “Reforma Trabalhista” trazida pela Lei 13.467/2017. Uma de suas atualizações é o contrato de trabalho intermitente que não tinha antes da reforma. Tendo em consideração, o presente artigo tem como intuito analisar como o trabalho intermitente, em relação à reforma trabalhista, fere os princípios constitucionais e suas ponderações (des)favoráveis; considerando-o de fundamental relevância.

No artigo em questão, será abordado sua origem no Brasil e como são conceituados nos países estrangeiros, pois o Brasil “importou” essa legislação inovatória de fora. Será feita uma análise acerca do trabalho intermitente e como ele fere os princípios constitucionais do Direito do Trabalho, além de elucidar favoravelmente e desfavoravelmente essa categoria de prestação de serviço.

Presentemente, com a crise econômica, o legislador pressupõe que se deve adotar diligências que baldam os direitos sociais, em particular, o trabalhista; que foi remodelado pela reforma trabalhista. O legislador propõe normas de flexibilização, tendo como base a limitação de recursos financeiros e os altos valores dos direitos sociais.

A reforma veio com o intuito de reduzir o desemprego, mesmo que eles sejam por interesses políticos. Visto que os empregados ficarão um longo período sem prestar serviços ao empregador, ficando assim sem remuneração e sujeitos ao não recebimento de salário mínimo mensal, para suprir suas necessidades; mesmo o trabalhador não trabalhando diariamente, ele constará como “empregado”, em razão de ter o seu contrato ativo.

Muitos doutrinadores questionam sobre os princípios feridos com essa nova modalidade de trabalho, ocasionando ainda, a perda dos direitos inerentes dos trabalhadores. Conseqüentemente, gerou a necessidade de ajuizarem algumas ADI's a pedido da Confederação dos trabalhadores, para que a norma pudesse ser mais uma vez ponderada.

Portanto, o artigo em pauta é meramente importante para estudantes/universitários, executores do direito, empregados e empregadores; onde será utilizado doutrinas, jurisprudências, livros e artigos; por se tratar de uma pesquisa que se desenvolverá bibliograficamente, investigando como o trabalho intermitente,

fere os princípios constitucionais do Direito do Trabalho.

Assim sendo, o objetivo do mesmo é colaborar com a área trabalhista, proporcionando conhecimento acerca do tema e identificando como essas mudanças, da reforma trabalhista, colabora para a evolução ou involução da relação de trabalho.

Ressalto ainda, que quanto a problemática que o tema aduz, é relevante as questões que indagam a respeito do trabalho intermitente, se há precarização ou se há flexibilidade para os trabalhadores.

## 1 REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO INTERMITENTE

### 1.1 REGULAMENTAÇÃO INTERNACIONAL

Pensar que o contrato de trabalho intermitente foi uma invenção brasileiro, é um equívoco, porque esse estilo de contrato já é encontrado em outros países, como a Itália, Portugal e Espanha (Sistema Civil *law*); Inglaterra e EUA (Sistema Common *law*).

Em Portugal, o contrato de trabalho intermitente teve sua publicação no Código do Trabalho pela Lei 7/2009, em seus artigos 157 a 160. Segundo sua regulamentação, o contrato de trabalho intermitente português admite-se apenas em empresa que exerça atividade descontinuada ou variável, podendo as partes decidir se a prestação de trabalho será por um ou mais períodos de inatividade. Sendo proibido a celebração do contrato em termo resolutivo ou em regime de trabalho temporário (REIS; MEIRELES, 2019).

O contrato pode ter dois tipos de categoria, o alternado e a chamada. O contrato alternado, deverá ser escrita, devendo conter identificação, assinatura e domicílio das partes, além de indicação do número anual de horas de trabalho ou de número anual de dias de trabalho em tempo completo, caso não tenha identificação ou indicação, será considerado contrato celebrado sem período de inatividade. As partes devem estabelecer a duração do trabalho, de maneira consecutiva ou intercalada, como também o início e fim do serviço. A prestação do serviço, não poderá ser inferior a seis meses, dos quais pelo menos quatro meses devem ser consecutivos (KALED, 2019; VEIGA, 2019).

Na chamada, o empregador terá que convocar o trabalhador com antecedência mínima de 20 dias. Durante o período de inatividade, o trabalhador tem direito a compensação retributiva de 20% do salário-base. Também terão direito a receber os subsídios de férias e de natal, sendo calculado com base na retribuição e compensação retributivas dos últimos 12 meses ou no período de duração do contrato. No decorrer do período de inatividade, os trabalhadores mantem os direitos, deveres e garantias previstos, além de poder exercer outra atividade. Caso haja violação desses itens, constituirá contra ordenação grave, conforme a legislação (REIS; MEIRELES, 2019).

Já no direito italiano, o trabalho intermitente é instituído pelo Decreto Legislativo

276/2003, que surgiu através da Reforma de Biagi. Conhecido como contrato por chamada, o trabalhador só começava sua atividade quando fosse “chamado” pelo empregador. Entretanto, após muitos interrogatórios e polêmicas sobre o contrato, houve mudanças e atualmente o trabalho intermitente está regulamentado pelo Decreto Legislativo 81/2015 (REIS; MEIRELES, 2019; SILVA, 2020; VEIGA, 2019).

A regulamentação do contrato de trabalho intermitente italiano, deve ser feita pelas convenções coletivas de trabalho, na ausência destes, por Decreto do Ministério do Trabalho e Políticas Sociais. A lei estabelece duas hipóteses para o trabalhador: se estiver previsto na convenção coletiva e tiver precisão, poderá ser realizada atividade em períodos predeterminados da semana, mês ou ano; ou, trabalhadores com menos de 24 anos (até no máximo 25 anos) e maiores de 55 anos, dando oportunidade a uma faixa etária que tem dificuldade. O período da contratação, não pode ser superior a 400 dias ao longo de três anos, exceto as áreas de turismo, espetáculos e serviços públicos. Em relação à convocação para a prestação do serviço, deve ocorrer a sua comunicação 15 dias antes do início (DOMINGUES, 2019; REIS; MEIRELES, 2019).

Ainda na Itália, segundo o Decreto Legislativo, é proibido: substituir trabalhadores em greve; para as empresas que tiveram dispensa coletiva de trabalhadores ou suspensão da produção, ou redução salarial nos últimos 6 meses; e para empresas que não certificam quanto as medidas de risco a saúde e a segurança dos empregados. Cabe destacar, que o trabalhador deve comunicar ao sindicato sobre sua contratação para fins de fiscalização do local (DOMINGUES, 2019; REIS; MEIRELES, 2019).

Na Espanha, o contrato de trabalho intermitente é previsto no artigo 16 do Estatuto dos Trabalhadores da Espanha como contrato *fijo-discontinuo*. A modalidade de trabalho é por prazo indeterminado e prestado por determinados períodos regulares do ano. É comum que este tipo de contrato seja celebrado nas épocas de verão e em locais onde o turismo se destaca. De maneira geral, eles procuram trabalhadores com pouca instrução, experiência e formação. A legislação destaca que o trabalho fixo descontinuo é apenas celebrado para tal período de duração de certa atividade econômica (DOMINGUES, 2019; REIS; MEIRELES, 2019).

Para os empregadores, é um contrato proveitoso, seria como uma equipe fixa de trabalhadores bem treinados que trabalharão na época em que fossem chamados. A vantagem é a relativa segurança, para os trabalhadores, porque só serão chamados

novamente quando a atividade trabalhista for necessária. Vale ressaltar que o contrato deve ser escrito, indicando a duração da atividade, bem como a forma e a ordem de convocação, além da jornada de trabalho e a distribuição de horários. Além de tudo, o salário e as horas desses trabalhadores, garante os mesmos direitos que os trabalhadores fixos da instituição (REIS; MEIRELES, 2019).

No entanto, na Inglaterra (Reino Unido), esta modalidade de contrato é conhecida como *zero hours contract* (ZHC) e está previsto na Employment Rights Act de 1996 da Inglaterra. A lei dispõe que o contrato zero hora impõe ao trabalhador disponibilidade de 24 horas, deixando-o em uma situação muito vulnerável e instável, ocasionando o não recebimento do salário e ficando vários dias sem ser chamado (COLNAGO, 2017).

A respeito da regulamentação, observa-se uma reportagem do jornal britânico The Guardian, expõe, a partir dos dados Office for National Statistics (ONS), que o número de ZHC aumentou em 100.000 (cem mil) no ano de 2017. Verifica-se que com o aumento dos contratos, teve uma queda no índice de desemprego; no entanto, os empregados dessa modalidade recebem em média 2,5 menos do que os trabalhadores regulares. Esse modelo de contrato é bastante utilizado nas grandes redes varejistas, setor de lazer e restaurantes. Conseqüentemente, há exploração nessa área em virtude da vulnerabilidade e insegurança financeira dos trabalhadores, impedindo de negociar melhores condições de trabalho (DOMINGUES, 2019; REIS; MEIRELES, 2019).

Desta forma, a análise de direito comparado no contrato de trabalho intermitente, muitas vezes coloca o trabalhador em situação de insegurança e instabilidade, como se eles fossem uma máquina descartável.

## 1.2 REGULAMENTAÇÃO NO BRASIL

Por conjuntura da situação de desemprego no Brasil, o trabalho intermitente caracterizaria liberdade e flexibilização para o mercado de trabalho. Com esse novo tipo de contrato seria uma forma de prestação de serviço, na qual permitiria uma grande quantidade de emprego e de forma rápida, principalmente em atividades desempenhadas descontinuamente ou esporadicamente, trazendo garantias reais aos trabalhadores.

Em 1943, através do Decreto Lei nº 5.452, foi promulgada a Consolidação das

Leis Trabalhistas (CLT), que apresenta diretrizes individual e coletivo do direito do trabalho, além de direito processual trabalhista e suas fiscalizações. Posto isto, em 2017 entrou em vigência a Lei 13.467/2017 conhecida como Reforma Trabalhista. Por conseguinte, foram inseridas novas normas e outras excluídas/alteradas, tendo como pretexto a adaptação às modernas relações de trabalho (NASCIMENTO, 1991).

A Reforma Trabalhista alterou consideravelmente os direitos trabalhistas e constitucionais dos empregados. Sendo considerado, um desarme de toda a proteção social criada desde 1930. Ela surgiu em meio a uma crise econômica grave, com alto índice de desemprego, inflação e baixo crescimento econômico (REIS; MEIRELES, 2019).

O contrato de trabalho intermitente no Brasil está previsto no artigo 443 e artigo 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O contrato deve ser escrito e devendo especificar o salário hora acertado, em que não pode ser inferior ao salário mínimo. Como não há regularidade, o trabalhador deve ser convocado pelo empregador com antecedência mínima de três dias, sendo essa convocação por meio físico, digital ou outro que seja eficaz. Caso o empregado não responda no prazo de um dia útil, se mantendo em silêncio, entende-se que o mesmo recusou o serviço (DOMINGUES, 2019).

Caso o empregado confirme sua prestação de serviço e não compareça, a lei prevê o pagamento de uma multa, isto também serve para o empregador, caso ele cancele a convocação após sua confirmação. Está multa será de 50% (cinquenta por cento) da remuneração devida, exigindo ainda que ela seja paga em até 30 (trinta) dias (ALVES, 2018; COLNAGO, 2017).

No tempo em que o empregado não for convocado, ele poderá prestar serviço para outras empresas. Ao final de cada período de trabalho, o empregado adquirirá as seguintes parcelas: remuneração, férias proporcionais acrescidas de 1/3 constitucional, decimo terceiro salário proporcional, repouso semanal remunerado e adicionais legais. Ressaltando ainda, que ao receber o pagamento das verbas dos períodos trabalhados, deverá conter a descrição dos valores de cada parcela paga (COLNAGO, 2017).

Além disso, o empregador será obrigado ao recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), essas obrigações serão calculadas com base no pagamento mensal. Na legislação, diz que o empregador deve fornecer ao empregado o comprovante dos recolhimentos. O

trabalhador terá direito ao gozo de um mês de férias, após o período de 12 (doze) meses. Com isto, nesse período de férias, o empregador que lhe concedeu as férias, não poderá convocar o mesmo para a prestação de serviço (DOMINGUES, 2019).

## 2 TRABALHO INTERMITENTE À LUZ DA PRINCIPIOLOGIA

### 2.1 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA

A conceituação do princípio da dignidade humana passa intrinsecamente pela história humana e uma construção social, sendo diversas e mutáveis com o decorrer do tempo e principalmente quando atacada.

No entanto, Sarlet (2009), formulou um conceito do referido princípio com intuito mínimo de estabelecer uma segurança jurídica e estabilidade em face a exigência normativa de não se impor o contrário do que o princípio é em sua gênese.

[...] Assim, tenho por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos, mediante o devido respeito aos demais seres que integram a rede da vida. [...] (SARLET, 2009, p. 67).

O princípio aqui tratado “aplica-se como leme a todo o ordenamento jurídico nacional compondo-lhe o sentido e fulminando de inconstitucionalidade todo preceito que com ele conflitar. É de um princípio emancipatório que se trata” (FACHIN, 2006).

E partindo deste pressuposto o princípio da dignidade humana como sendo um dos principais norteadores das sociedades contemporâneas regem a ordem política, social e econômica, principalmente, daqueles que o fazem como a gênese de seu instituto constitucional. Como bem é lembrado pelo doutrinador Maurício Godinho Delgado.

[...] O princípio da dignidade da pessoa humana traduz a ideia de que o valor central das sociedades, do Direito e do Estado contemporâneos é a pessoa humana, em sua singeleza, independentemente de seu status econômico, social ou intelectual. O princípio defende a centralidade da ordem jus política e social em torno do ser humano, subordinante dos demais princípios, regras, medidas e condutas práticas. Trata-se do princípio maior do Direito Constitucional contemporâneo, espraiando-se, com grande intensidade, no que tange à valorização do trabalho. [...] (DELGADO, 2016, p. 26).

O referido princípio está respaldado na Constituição Federal de 1988, além de parametrar a ordem econômica brasileira. Estando evidente em seu artigo 1º e artigo 170:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

III – a dignidade da pessoa humana;

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: (...).

Adentrando no âmbito do direito do trabalho tem-se que o princípio da dignidade da pessoa humana é totalmente aplicável, particularmente acerca de limites do poder do patrão frente ao seu empregado, quanto a manutenção e defesa da saúde moral, física, mental e quanto a subsistência do colaborador.

Destaca-se o enunciado da primeira jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, que teve como principal objetivo a tratativa do princípio tratado neste tópico.

Enunciado 1 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho DIREITOS FUNDAMENTAIS. INTERPRETAÇÃO E APLICAÇÃO. Os direitos fundamentais devem ser interpretados e aplicados de maneira a preservar a integridade sistêmica da Constituição, a estabilizar as relações sociais e, acima de tudo, a oferecer a devida tutela ao titular do direito fundamental. No Direito do Trabalho, deve prevalecer o princípio da dignidade da pessoa humana (ALELUIA, 2015, p. 03).

Ou seja, existe a centralização do princípio no sistema jurídico trabalhista brasileiro verificado pela necessidade histórica de se colocar a pessoa humana de forma digna acima da economia e subordinação implacável, preservando o direito a uma vida e trabalho dignos.

## 2.2 PRINCÍPIO DA INTANGIBILIDADE SALARIAL

O princípio da intangibilidade salarial conceitua-se através da proteção ao salário do trabalhador, com a finalidade evitar e proibir os descontos e reduções injustas feitas pelo empregador.

[...] O princípio da intangibilidade dos salários que esta parcela jus trabalhista merece garantias diversificadas da ordem jurídica, de modo a assegurar seu valor, montante e disponibilidade em benefício do empregado. Este merecimento deriva do fato de considerar-se ter o salário caráter alimentar, atendendo, pois, a necessidades essenciais do ser humano.

A força desse princípio não está, contudo, somente estribada no Direito do Trabalho, porém nas relações que mantém com o plano externo (e mais alto)

do universo jurídico. De fato, o presente princípio laborativo especial ata-se até mesmo a um princípio jurídico geral de grande relevo, com sede na Constituição: o princípio da dignidade da pessoa humana. Realmente, considera este princípio jurídico maior e mais abrangente que o trabalho é importante meio de realização e afirmação do ser humano, sendo o salário a contrapartida econômica dessa afirmação e realização. É claro que o reconhecimento social pelo trabalho não se resume ao salário, já que envolve dimensões muito amplas, ligadas à ética, à cultura, às múltiplas faces do poder, ao prestígio comunitário, etc.; mas é o salário, sem dúvida, a mais relevante contrapartida econômica pelo trabalho empregatício. Nesse quadro, garantir-se juridicamente o salário em contextos de contraposição de outros interesses e valores é harmonizar o Direito do Trabalho à realização do próprio princípio da dignidade do ser humano

O atual princípio jus trabalhista projeta-se em distintas direções: garantia do valor do salário; garantias contra mudanças contratuais e normativas que provoquem a redução do salário (aqui o princípio especial examinado se identifica pela expressão princípio da irredutibilidade salarial, englobando-se também, de certo modo, no princípio da inalterabilidade contratual lesiva); garantias contra práticas que prejudiquem seu efetivo montante — trata-se dos problemas jurídicos envolventes aos descontos no salário do empregado (o princípio aqui também tende a se particularizar em uma denominação diferente: princípio da integralidade salarial); finalmente, garantias contra interesses contrapostos de credores diversos, sejam do empregador, sejam do próprio empregado [...]. (DELGADO, 2016, p. 207).

Este princípio encontra-se resguardo no âmbito internacional, no art. 8º, 1, da Convenção nº. 95 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificado no Brasil o qual faz a proibição de descontos no salário com exceções, veja-se:

Art. 8º, I. Descontos em salários não serão autorizados, senão sob condições e limites prescritos pela legislação nacional ou fixados por convenção coletiva ou sentença arbitral (SÜSSEKIND, 1998).

O princípio encontra-se em uma garantia constitucional no artigo 7º, inciso VI, da Carta Magna, o qual estabelece, que não haverá, por parte do empregador, qualquer redução salarial eventual, sendo cabível apenas em casos excepcionais.

O referido princípio encontra-se na CLT em seu artigo 462.

Art. 462 - Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

§ 1º - Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde de que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado. (Parágrafo único renumerado pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 2º - É vedado à empresa que mantiver armazém para venda de mercadorias aos empregados ou serviços estimados a proporcionar-lhes prestações " in natura " exercer qualquer coação ou induzimento no sentido de que os empregados se utilizem do armazém ou dos serviços. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 3º - Sempre que não for possível o acesso dos empregados a armazéns ou serviços não mantidos pela Empresa, é lícito à autoridade competente determinar a adoção de medidas adequadas, visando a que as mercadorias sejam vendidas e os serviços prestados a preços razoáveis, sem intuito de lucro e sempre em benefício das empregados. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 4º - Observado o disposto neste Capítulo, é vedado às empresas limitar,

por qualquer forma, a liberdade dos empregados de dispor do seu salário.

Conforme destacado nota-se que o princípio da intangibilidade salarial não é absoluto, existem casos que são permitidos por lei o desconto. “Entretanto, o próprio artigo traz diversas exceções: adiantamentos; negociação coletiva; dano decorrente de dolo do empregado; dano decorrente de culpa do empregado, desde que previsto o desconto no contrato; e demais permissões criadas por lei” (MARTINS, 2014).

Logo, percebe-se que princípio da intangibilidade salarial objetiva manter a garantia de recebimento de seu salário, sem que haja instabilidade e inseguranças jurídicas.

### 2.3 PRINCÍPIO DA PROIBIÇÃO AO RETROCESSO SOCIAL

Inicialmente destaca-se que o princípio da proibição do retrocesso social é uma garantia constitucional subentendida com intuito de se garantir uma segurança jurídica.

Nesse sentido tem-se o conceito do referido princípio, o qual está diretamente atrelado a concepção de que a partir do momento que o Estado entende que um direito é fundamental o mesmo não pode retroceder.

[...] Tal princípio alude a ideia de que o Estado, após ter implementado um direito fundamental, não pode retroceder, ou seja, não pode praticar algum ato que vulnere um direito que estava passível de fruição, sem que haja uma medida compensatória efetiva correspondente [...] (MELO, 2010. p 65).

Entende-se como conceito princípio da proibição do retrocesso social o mencionado pelo Canotilho.

[...] "efeito cliquet" dos direitos humanos se resume na não retroatividade dos direitos, podendo apenas expandir a proteção dos indivíduos. Sendo assim, é inconstitucional qualquer medida que busca a revogar os direitos sociais já regulamentados, sem a criação de outros meios alternativos capazes de compensar a anulação desses benefícios [...] (CANOTILHO, 2014, p. 336 apud GARCIA).

Ou seja, tem como característica primaria a limitação do poder próprio do legislador, no que tange a proibição criativa de normas que tendem a retirar direitos fundamentais que já estão previstos, com o claro intuito de proteção social e segurança jurídica.

Assumida como correta a premissa de que um Estado democrático (e social) de direito tem como tarefa assegurar a todos uma existência digna (pelo menos é o que deflui do art. 170, caput, da nossa CF), coloca-se o problema de saber até que ponto pode este mesmo estado, por meio de reformas na esfera da segurança social, suprimir prestações (benefícios) ou piorar os

níveis de proteção social atingidos, ainda mais se com isso acabar ficando aquém do assim designado mínimo existencial e, portanto, daquilo que exige o princípio da dignidade da pessoa humana. Antes, todavia, de enfrentar a conexão entre a dignidade da pessoa humana e assim designada proibição de retrocesso, importa retomar a análise de algumas premissas de ordem terminológica e conceitual sobre a proibição de retrocesso, assim como a respeito de seu conteúdo jurídico-normativo (CANOTILHO, CORREIA, CORREIA, 2015, p. 71).

Observa-se, portanto, a ligação entre o princípio aqui tratado e o princípio da dignidade humana, dentro do aspecto da proporcionalidade dos direitos fundamentais sociais.

Desta forma, a diminuição de direitos adquiridos pelo legislador, configura violação ao princípio da proteção da confiança e da segurança dos cidadãos no âmbito econômico, social e cultural. Destarte, o reconhecimento dessa proteção é um limite jurídico a atividade do legislador, que deverá agir de forma a continuar garantindo os direitos já concretizados (ARAÚJO; PANCOTTI, 2019, p. 25).

No entanto, o princípio não é de aplicação absoluta, principalmente, quando existe uma colisão entre princípios e as mudanças políticas, econômicas sociais.

O princípio que proíbe o retrocesso em matéria de direitos fundamentais sociais não pode ser avaliado como regra geral, pois coloca em risco a autonomia do Poder Legislativo, vez que pode reduzir a função legiferante a uma mera execução das decisões constitucionais. Fora que, uma leitura do princípio sem qualquer restrição, acabaria por elevá-lo a um grau superior aos direitos fundamentais que não os sociais, sendo que, esses últimos podem ser restringidos pelo legislador, desde que respeitado seu núcleo essencial. A interpretação irrestrita do princípio atribuiria aos direitos sociais uma proteção maior do que os direitos de liberdade, o que, como visto nos tópicos anteriores, é inadmissível em um Estado Democrático de Direito. Por fim, importa esclarecer que, caso o princípio não fosse relativizado, as leis infraconstitucionais que efetivaram direitos sociais, seriam equiparadas as leis constitucionais, que possuem limites materiais de alteração (SARLET, 2009, p. 321 apud DEUS, 2015, p. 218).

E partindo deste pressuposto adentra-se no aspecto dos direitos do trabalhador e problemática o qual envolve a ampla liberdade de atuação trazida pela globalização que tendem a influenciar diretamente as legislações.

Busca ajustar o padrão de regulação do trabalho de acordo com as características do capitalismo contemporâneo, que fortalece a autorregulação do mercado ao submeter o trabalhador a uma maior insegurança e ao ampliar a liberdade do empregador em determinar as condições de contratação, o uso da mão de obra e a remuneração do trabalho (KREIN, 2018, p. 78).

Tem-se então que o princípio da proibição do retrocesso social é extensivamente protegido pela jurisprudência pátria e pela doutrina. E dentro do aspecto trabalhista se exterioriza na Carta Magna em seu artigo 7º onde está claro e evidente que de fato há o impedimento de se retirar direito social, seja qual for, dos trabalhadores brasileiros.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a 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;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (Vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943)

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; (Vide Del 5.452, art. 59 § 1º)

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV - aposentadoria;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006)

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com

prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000)

a) (Revogada). (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000)

b) (Revogada). (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000)

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 72, de 2013).

E nesse diapasão evidencia-se os princípios aqui discutidos e evidenciados dentro do aspecto do trabalho intermitente, onde há estudos que o mesmo estaria violando o princípio da vedação ao retrocesso pelos aspectos abaixo discutidos.

### **3 TRABALHO INTERMITENTE**

#### **3.1 PONDERAÇÕES (DES)FAVORÁVEIS**

Inicialmente conceitua-se o que de fato é trabalho intermitente que em sua gênese se trata de uma atividade remunerada que é exercida em intervalos de tempo, onde não uma continuidade.

[...] O contrato de trabalho pode ser firmado para trabalho intermitente, isto é, para serviços descontínuos, transitórios, com alternância de períodos de trabalho e de inatividade. Algumas vezes a necessidade do serviço é imprevisível e pode variar de tempos em tempos. Esta espécie de contrato não se aplica aos aeronautas, mas deveriam ser excluídos todos que têm legislação própria, específica [...] (CASSAR, 2017. p. 507).

Ou seja, o trabalhador tem períodos dentro de seu contrato períodos ativos e inativos, conforme Fact (2018):

[...] A expressão contrato de “zero-horas” ou “horas nulas é o termo coloquial que se utiliza para um contrato laboral sob o qual o empregado não tem

garantia de trabalho e é pago somente pelo trabalho efetivamente realizado. Eles geralmente levam a “uma forma de trabalho em que o trabalhador não tem garantia de nenhum trabalho, mas precisa estar disponível quando o empregador precisar deles” [...]

Esta modalidade está prevista no artigo 443 da CLT, o contrato pode ser acordado tácita ou expressamente, de maneira verbal ou escrito, podendo ser por prazo determinado ou indeterminado.

Artigo 443, § 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.

Pelo exposto entra-se no mérito do discutido neste capítulo, qual seja, as ponderações favoráveis e desfavoráveis do trabalho intermitente.

Os pontos desfavoráveis e amplamente criticados estão atrelados a quebra dos princípios jus trabalhistas e garantias do trabalhador quais sejam: a inexistência de jornada de trabalho; violação da garantia do salário mínimo; flexibilização de horários e as ocasiões em que a própria atividade econômica desenvolvida pelo empregador é somente a intermitente.

Entendem-se que fora um retrocesso nos direitos trabalhistas, pois, conforme Cassar (2018) (apud CANOTILHO, p.336), os direitos não podem retroagir, só podendo avançar na proteção dos indivíduos. Ou seja, se uma medida revoga os direitos sociais já legislados sem a observância de novas regras que serão capazes de ao menos compensar as suprimidas são consideradas inconstitucionais.

No entanto, existe uma corrente que trata o trabalho intermitente como favorável, principalmente dentro da economia brasileira.

A modalidade foi instituída com intuito de amenizar a taxa de desemprego no país juntamente com a crise econômica que o Brasil vinha e vem enfrentando, flexibilizando as normas de contratação. No entanto não se mostra totalmente eficaz, pois, dentro do modelo econômico que o Brasil está inserido a prestação de serviços por convocação somente dará certo se a empresa tem diversas demandas (BRAGHINI, 2017).

Há informações do CAGED - Cadastro Geral de Empregados e Desempregados do ano de 2018 que demonstram que há cerca de 130 (cento e trinta) mil contratações dentro do contrato de trabalho intermitente desde a reforma trabalhista, principalmente dentro da área econômica como vendas, reposições e

atendentes (TRINDADE, 2018).

Resta evidente que dentro desta modalidade haveria sim, um número maior de contratações, principalmente pela não necessidade de se pagar pelos dias não trabalhados e a não obrigatoriedade de se convocar o colaborador após a dispensa mesmo, se deva pagar todos os direitos de um trabalhador com o contrato normal.

Especialistas e alguns doutrinadores certificam que a finalidade desta modalidade é apenas a regulamentação situações que não é necessário o empregado continuamente. Que em momentos de crise econômica o trabalho intermitente seria uma alternativa válida, consentindo com uma remuneração menor. Porém, mesmo com atividades que justificam a intermitência, a mesma não pode ser uma estratégia para minimizar os custos de mão de obra (BERNARDES; SCALÉRCIO; LIMA, 2018).

O contrato de trabalho intermitente é algo absolutamente necessário para regulamentar e proteger uma espécie de relação de trabalho que hoje está fora do âmbito protetivo do direito laboral. Trabalho intermitente já existe, é uma realidade inquestionável, e para enxergá-lo basta almoçar em um restaurante em um domingo. Provavelmente o garçom que irá servir a mesa será um denominado “extra”, que nada mais é do que um trabalhador intermitente contratado como autônomo e, com isso, sem qualquer tipo de direito trabalhista (ROTHFUCHS, 2018, p. 157).

Essa modalidade revela uma proteção mínima ao empregado intermitente, pois, caso sempre esteja em intermitência, será considerado um empregado ordinário, para todos os fins.

A regulamentação desse tipo de trabalho vem para estabelecer o mínimo de proteção para esse trabalhador, já que, no exemplo acima, ele jamais será contratado como um empregado ordinário por um restaurante que precisa de seus serviços apenas em duas refeições do final de semana. Embora o Direito do Trabalho não deva se curvar aos ditames do “mercado”, não pode simplesmente fechar os olhos a ele, sob pena de tornar-se letra morta, gerando o paradoxo de desproteção em face da proteção exagerada, em movimento conhecido como “fuga” do Direito do Trabalho. Em razão de tudo isso, o que aqui se propõe é ajustar esse novo modelo de trabalho, que vem sendo reconhecido ao redor do mundo como uma forma necessária de se ajustar uma relação existente na sociedade contemporânea, de modo a preservar os direitos fundamentais trabalhistas (ROTHFUCHS, 2018, p. 157).

As obrigações constantes na legislação trabalhista, como o FGTS e contribuições previdenciárias, conforme o artigo 452-A, § 8º, da CLT, devem ser recolhidas mensalmente, e a cada 1 ano de trabalho o empregado terá direito a usufruir de férias (30 dias), inclusive, neste período o empregado não pode ser convocado para qualquer serviço (FURTADO, 2017).

E partindo deste pressuposto o trabalho intermitente trazido pela reforma

trabalhista inicialmente veio com o intuito retirar empregados da informalidade e diminuir a taxa de desemprego no país, no entanto, existe a discussão que dentro do aspecto moderno do regime de trabalho aqui discutido há uma precarização do trabalho, por conta da existência da incerteza do salário mensal, de uma jornada de trabalho imprevisível além de comprometer a aposentadoria do trabalhador e o direito ao seguro desemprego.

## CONCLUSÃO

Ante o estudo realizado conclui-se que a reforma trabalhista trouxe ao Brasil um novo regime de trabalho, o famoso contrato intermitente, o qual, em sua origem teria a meta de diminuir a informalidade e a taxa de desemprego. Como? Através da flexibilização e da não subordinação em período fixo.

Porém, dentro do aspecto doutrinário há uma discussão sobre a precarização trazida por esse regime, pois, necessariamente há uma incerteza da quantificação do salário a ser recebido mensalmente, também, a não previsibilidade da jornada de trabalho, e o comprometimento da aposentadoria e o impedimento ao seguro desemprego.

Como explanado existem princípios amparados no direito social do trabalho, o qual, protege a dignidade do labor, onde verifica-se que as mudanças dentro do aspecto desta modalidade de trabalho violam-se a dignidade humana, o retrocesso social e a intangibilidade do salário, podendo até dizer que a reforma vai em desencontro com a Constituição Federal.

Em conclusão, denota-se que o trabalho intermitente se manifestou em solo brasileiro para flexibilizar o trabalho e decrescer o índice de desemprego. Porém, enxerga-se que este regime de trabalho retira direitos e não beneficia completamente o colaborador. Devendo-se colocar à frente do interesse empresarial os direitos já conquistados e garantidos pela nossa Carta Magna.

## THE INTERMITTENT EMPLOYMENT AGREEMENT

### ABSTRACT

The present work aims to analyze how intermittent work, in relation to labor reform, violates constitutional principles; and their (un)favorable weights. In the Consolidation of Labor Laws (CLT) an innovation was inserted, Law nº 13.467/2017 known as Labor Reform, with it came the creation of the intermittent employment contract modality. This law was created with the aim of reducing the unemployment rate in Brazil and providing the employee and employer with greater freedom and flexibility in the provision of service. However, some scholars and law enforcers investigated the probable unconstitutionality of article 443 and article 452-A, both of the CLT. In view of this, an analysis of the principles is developed, according to jurisprudence and scholars, regarding the principle of human dignity, the principle of salary intangibility and the principle of prohibition of social regression. In view of this, a methodology of bibliographic character was used, under the bias of the deductive method.

**Keywords:** Labor reform. Constitutional principles. Labor Law. Intermittent employment contract.

## REFERÊNCIAS

ALELUIA, TM. Direito do trabalho. Bahia: **Editora JusPodivm**, 2015.

ALVES, AC. Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica. **Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica**, 2019. Disponível em: <https://juslaboris-hml.tst.jus.br/handle/20.500.12178/150638>. Acesso em: 02 abr. 2022.

ARAÚJO, GD; PANCOTTI, LGB. **Aplicação do Princípio da Vedação do Retrocesso Social frente a alguns aspectos da Reforma Trabalhista introduzida pela Lei 13.467/2017**. Centro Universitário Toledo, 2019.

BERNARDES, SS; SCALÉRCIO, M; LIMA, LTB. Reforma Trabalhista: teses interpretativas. Salvador: **Juspodiym**, 2018. BRAGHINI, Marcelo. Reforma Trabalhista: Flexibilização das normas sociais do trabalho. São Paulo, LTr, 2017.

BRAGHINI, M. Reforma Trabalhista: Flexibilização das normas sociais do trabalho. São Paulo, LTr, 2017.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembleia Nacional Constituinte para instituir um Estado democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte Constituição da República Federativa do Brasil. Diário Oficial, Brasília, 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 10 set. 2022.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial, Brasília, 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 24 set. 2022.

BRASIL. **Lei 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis 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. Diário Oficial, Brasília, 2017. Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm). Acesso em: 21 maio 2022.

COLNAGO, LMR. Trabalho intermitente-trabalho" zero hora" – trabalho fixo descontínuo. **Trabalho intermitente-trabalho" zero hora" – trabalho fixo descontínuo**, 2017. Disponível em: <https://juslaboris-hml.tst.jus.br/handle/20.500.12178/123410>. Acesso em: 02 abr. 2022.

CANOTILHO, JGG. Direito Constitucional e Teoria da Constituição. 5ª ed. Coimbra:

**Almedina**, 2002, p. 336 apud Garcia, 2014.

CANOTILHO, JYG; CORREIA, MOG; CORREIA, EPB. Direitos Fundamentais Sociais. 2. ed. São Paulo: **Saraiva**, 2015.

CASSAR, VB. Direito do trabalho. 14 ed. São Paulo: **Método**, 2017. p. 507.

CASSAR, VB. Resumo de direito do trabalho. 6.ed. São Paulo: **Forense**, 2018.

DELGADO, MG. Curso de Direito do Trabalho. 15. ed. São Paulo: **LTr**, 2016.

DEUS, JPR. O Princípio da Proteção do Retrocesso Social como meio protetivo dos Direitos Fundamentais. **Revista de Direito**, 2015. Disponível em: <https://periodicos.ufv.br/revistadir/article/view/1626>. Acesso em: 03 set. 2022.

DOMINGUES, MA. Contrato de Trabalho Intermitente. **Revista Eletrônica FACP**, n. 16, 2019. Disponível em: <http://revista.facp.com.br/index.php/reFACP/article/view/73>. Acesso em: 02 abr. 2022.

ESPAÑA. **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre**, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Disponível em: [www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430](http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430). Acesso em: 21 maio 2022.

FACHIN, LE. Estatuto jurídico do patrimônio mínimo. 2. ed. atual. Rio de Janeiro: **Renovar**, 2006. p. 179-180.

FACT, F. **Zero-hours contract**, 2018. Disponível em: <https://fullfact.org/economy/facts-about-zero-hour-contracts/#:~:text=%E2%80%9CZero%20hours%20contract%E2%80%9D%20isn%20an,y%20hours%20they%20re%20offered>. Acesso em: 25 set. 2022. (trad. livre)

FURTADO, ET. A reforma trabalhista e o trabalho intermitente – o tiro de misericórdia na classe trabalhadora. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães (org.). Reforma trabalhista: visão, compreensão e crítica. São Paulo: **LTr**, 2017.

ITÁLIA. **Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81**. Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183, 2015. Disponível em: [www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/06/24/15G00095/sg](http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/06/24/15G00095/sg). Acesso em: 21 maio 2022.

KALED, GSPB. Contrato de trabalho intermitente. **Percorso**, v. 1, n. 28, p. 39-55, 2019. Disponível em: <http://revista.unicritiba.edu.br/index.php/percurso/article/view/3418>. Acesso em: 02 abr. 2022.

KREIN, JD. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. *Tempo Social*, **Revista de Sociologia da USP**, v. 30, n. 1, abril/2018.

MARTINS, SP. Direito do Trabalho. 30. ed. São Paulo: **Atlas**, 2014.

MELO, GM. A Vedação ao Retrocesso e o Direito do Trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3a. Região**, Belo Horizonte, v.52, n.82, p.65-74, jul./dez.2010.

NASCIMENTO, AM. **Direito Sindical**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1991.

PORTUGAL. Código do Trabalho. **Lei 7/2009**. Aprova a revisão do Código do Trabalho. Diário da República 30/2009. Disponível em: <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/602073/details/maximized>. Acesso em: 21 maio 2022.

REINO UNIDO. **Employment Rights Act 1996**. 1996 CHAPTER 18. An Act to consolidate enactments relating to employment rights. Disponível em: [www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/part/2A](http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/part/2A). Acesso em: 21 maio 2022.

REIS, CS; MEIRELES, E. O trabalho intermitente e seus impactos nas relações trabalhistas. **Revista dos Tribunais**, v. 1002, n. 2019, p. 147-172, 2019. Disponível em: [https://www.academia.edu/download/60449554/Trabalho\\_intermitente\\_e\\_seus\\_impactos\\_nas\\_relacoes\\_trabalhistas20190831-112608-1pnfqcn.pdf](https://www.academia.edu/download/60449554/Trabalho_intermitente_e_seus_impactos_nas_relacoes_trabalhistas20190831-112608-1pnfqcn.pdf). Acesso em: 02 abr. 2022.

ROTHFUCHS, JV. O Contrato de Trabalho Intermitente na Reforma Trabalhista. in Reforma Trabalhista – Desafio Nacional. **Lex Magister**. Porto Alegre: 2018.

SARLET, IW. Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988. 7. ed. rev. e atual. Porto Alegre: **Livraria do Advogado**, 2009.

SILVA, MCR. **Trabalho intermitente como inovação de vínculo empregatício a partir da reforma trabalhista: desburocratização ou precarização das relações trabalhistas**. 2020. Disponível em: <http://repositorio.ascens.edu.br/handle/123456789/2743>. Acesso em: 02 abr. 2022.

SÜSSEKIND, A. Convenções da OIT. 2. ed. Brasília: **Ltr**, 1998. p. 338.

TRINDADE, R. **Nove meses depois: o que a reforma trabalhista entregou ao mercado de trabalho brasileiro**, 2018. Disponível em: <https://www.amatra13.org.br/artigos/nove-23meses-depois-o-que-a-reforma-trabalhista-entregou-ao-mercado-de-trabalho-brasileiro/>. Acesso em: 15 set. 2022.

VEIGA, AC. Reforma trabalhista e trabalho intermitente. **Reforma trabalhista e trabalho intermitente**, 2019. Disponível em: [https://juslaboris-hml.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/150672/2019\\_veiga\\_aloysio\\_reforma\\_trabalhista.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris-hml.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/150672/2019_veiga_aloysio_reforma_trabalhista.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 02 abr. 2022.