



**UNISUL**

**UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA**

**VINÍCIUS MATHEUSSI ALVES**

**A (IN)CONSTITUCIONALIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE**

Florianópolis

2019

**VINÍCIUS MATHEUSSI ALVES**

**A (IN)CONSTITUCIONALIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito, da Universidade do Sul de Santa Catarina, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof. Carolina Giovannini Aragão de Santana, Msc.

Florianópolis

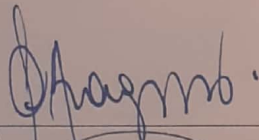
2019

VINÍCIUS MATHEUSSI ALVES

A (IN)CONSTITUCIONALIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO  
INTERMITENTE

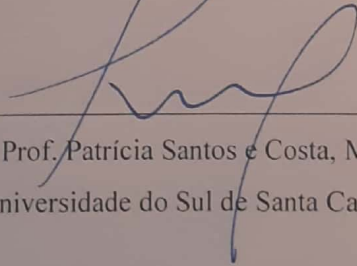
Este Trabalho de Conclusão de Curso foi julgado adequado à obtenção do título de bacharel em Direito e aprovado em sua forma final pelo Curso de Direito da Universidade do Sul de Santa Catarina.

Florianópolis, 05 de dezembro de 2019.



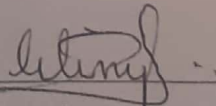
---

Prof. e orientador Carolina G. Aragão de Santana, Msc.  
Universidade do Sul de Santa Catarina



---

Prof. Patrícia Santos e Costa, Msc.  
Universidade do Sul de Santa Catarina



---

Prof. Aliny Felisbino Abreu, Esp.  
Universidade do Sul de Santa Catarina

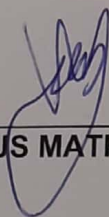
## TERMO DE ISENÇÃO DE RESPONSABILIDADE

### A (IN)CONSTITUCIONALIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Declaro, para todos os fins de direito, que assumo total responsabilidade pelo aporte ideológico e referencial conferido ao presente trabalho, isentando a Universidade do Sul de Santa Catarina, a Coordenação do Curso de Direito, a Banca Examinadora e o Orientador de todo e qualquer reflexo acerca deste Trabalho de Conclusão de Curso.

Estou ciente de que poderei responder administrativa, civil e criminalmente em caso de plágio comprovado do trabalho monográfico.

Florianópolis, 13 de novembro de 2019.



---

**VINÍCIUS MATHEUSSI ALVES**

Dedico esta monografia aos meus pais,  
que são meu porto seguro e que sempre  
foram fonte de amor e inspiração.

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente, agradeço a Deus pela proteção em todos os momentos da minha vida.

Agradeço aos meus pais, Luiz e Maria, por todo amor, carinho, conselhos e educação que deram ao longo da minha vida.

Agradeço aos meus familiares pelo incentivo para que a realização dos meus objetivos.

Agradeço aos meus chefes, Sergio Gomes Simões Júnior e Eleiza Camargo Coelho, pelos ensinamentos e pelo crescimento profissional e pessoal proporcionados ao longo da realização do meu estágio.

Agradeço aos meus colegas de trabalho, Marcos, Karina, Isadora, Mariana e Mônica, por tornarem as horas de trabalho alegres e divertidas.

Agradeço aos professores do curso, por todo aprendizado e pelo exemplo de como conduzir a carreira profissional.

À minha orientadora, Carolina Giovannini Aragão de Santana, agradeço por abraçar esta ideia e auxiliar a sua produção por meio de sugestões, correções e incentivos.

Aos amigos, agradeço por sempre encorajarem o meu crescimento e por estarem comigo em momentos inesquecíveis, em especial ao Alexandre e a Giovanna, por fornecerem objetos imprescindíveis para a elaboração deste trabalho: monitor extra e livros.

“Suba o primeiro degrau com fé. Não é necessário que você veja toda a escada. Apenas dê o primeiro passo” (Martin Luther King).

## RESUMO

A Lei 13.647/2017 introduziu na legislação trabalhista a possibilidade de empregados e empregadores celebrarem uma nova modalidade de contrato de trabalho, chamada de contrato de trabalho intermitente, a qual possui como característica a realização da prestação de serviços de forma descontínua. Ocorre que essa nova forma de contratação dos empregados sofre críticas acerca de sua observância aos direitos sociais e princípios trabalhistas previstos na Constituição Federal. Nesse sentido, o objetivo deste trabalho é verificar, por meio de pesquisa bibliográfica, se o contrato de trabalho intermitente pode ser considerado inconstitucional por ferir os direitos sociais e os princípios trabalhistas previstos na Constituição Federal, sendo empregado o método de abordagem dedutivo e qualitativo. Nesta senda, o presente trabalho apresenta noções acerca do Direito do Trabalho, tido como um sistema de proteção ao empregado contra abusos dos empregadores, expõe a importância dos princípios para o Direito, os conceitos do princípio constitucionais da proteção, da irrenunciabilidade, da continuidade e da irredutibilidade salarial e dos direitos sociais garantidos aos trabalhadores pela Constituição Federal para, ao final, verificar a constitucionalidade da pactuação do contrato de trabalho intermitente. Por fim, conclui-se que o contrato de trabalho intermitente está em consonância com a Constituição Federal, uma vez que não gera a diminuição da proteção ao empregado ou se trata de retrocesso no que diz respeito aos direitos trabalhistas, tendo em vista que a jornada de trabalho intermitente pode oferecer benefícios tanto para os empregadores quanto para os empregados.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Direito Constitucional. Contrato de trabalho intermitente.



## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>9</b>
<b>2</b>	<b>NOÇÕES RELATIVAS AO DIREITO DO TRABALHO</b>	<b>11</b>
2.1	RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO	13
2.2	CONTRATO DE TRABALHO	15
<b>2.2.1</b>	<b>Conceito de contrato de trabalho</b>	<b>16</b>
2.2.1.1	Características do contrato de trabalho	17
<b>2.2.2</b>	<b>Contrato de trabalho intermitente</b>	<b>20</b>
2.2.2.1	Característica do contrato de trabalho intermitente	21
2.2.2.2	Remuneração no contrato de trabalho intermitente	23
<b>3</b>	<b>PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DO DIREITO DO TRABALHO</b>	<b>25</b>
3.1	PRINCÍPIO PROTETOR	27
3.2	PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE	29
3.3	PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE	31
3.4	PRINCÍPIO DA IRREDUTIBILIDADE SALARIAL	33
<b>4</b>	<b>A CONSTITUCIONALIDADE DA PACTUAÇÃO DO REGIME DE TRABALHO INTERMITENTE</b>	<b>36</b>
4.1	DIREITOS SOCIAIS DO TRABALHO GARANTIDOS NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL	37
4.1.1	Quebra da continuidade frente à continuidade da relação de emprego	39
4.1.2	O pagamento por hora trabalhada frente à garantia de salário mínimo	41
4.1.3	O pagamento por hora trabalhada frente à garantia do piso salarial proporcional à extensão e complexidade do trabalho	43
4.1.4	O pagamento por hora trabalhada frente à irredutibilidade salarial	44
4.1.5	A pactuação do contrato de trabalho intermitente frente aos direitos sociais constitucionalmente previstos	46
<b>5</b>	<b>CONCLUSÃO</b>	<b>49</b>
	REFERÊNCIAS	52

## 1 INTRODUÇÃO

A possibilidade de pactuação do contrato de trabalho intermitente entre empregados e empregadores foi instituída pela Lei 13.467/2017, chamada de Reforma Trabalhista, todavia parte dos operadores do direito criticam essa nova modalidade de vínculo trabalhista por entenderem que as normas constitucionais não são observadas na sua pactuação.

A Consolidação das Leis Trabalhistas estabelece que no contrato de trabalho intermitente a prestação de serviços ocorre com subordinação, de forma não contínua, sendo essa a principal característica dessa modalidade contratual, pois os empregados terão a alternância de períodos de atividades com períodos de inatividade, que serão estabelecidos conforme a necessidades de seus empregadores.

Em virtude dessa nova forma de prestação de serviço descontínua foram propostas diversas Ações Direitas de Inconstitucionalidade (5806, 5826, 5829 e 5850) para que o Supremo Tribunal Federal se manifeste acerca de possíveis lesões à Constituição Federal ocasionadas pela modalidade de trabalho intermitente.

Nesta senda, a iniciativa deste trabalho foi motivada pelas críticas e pelas ADIs acerca da constitucionalidade da contratação de empregados em caráter intermitente, uma vez que existe uma corrente que analisa essa modalidade como um claro retrocesso aos direitos conquistados pelos trabalhadores, enquanto outra corrente assevera se tratar de uma modernização nas relações de trabalho. Dessa forma surgiram dúvidas dos efeitos do contrato intermitente perante a sociedade.

Por se tratar um tema novo no universo jurídico, este trabalho possui grande relevância para a sociedade, uma vez que se busca analisar possíveis retrocessos nos direitos constitucionalmente previstos para os trabalhadores ocasionados pela nova modalidade de contratação intermitente prevista na legislação trabalhista. Por conseguinte, esta pesquisa tem como intuito de contribuir com a justiça e cidadania.

A pesquisa apresenta metodologia de abordagem dedutiva e qualitativa, tendo em vista que possui como ponto de partida a contextualização acerca do surgimento de um sistema de proteção às relações trabalhista, denominado como Direito do Trabalho, bem como expõe os princípios fundamentais que são a base para esse ramo do Direito, destaca também a importância dos Direitos Sociais

previstos na Constituição Federal para a concretização de uma sociedade mais igualitária, para que ao final seja verificado se o contrato de trabalho intermitente segue os direitos constitucionais assegurados aos trabalhadores. Importa destacar que o método de procedimento deste trabalho é o monográfico.

No que diz respeito a técnica utilizada para atingir o objetivo desta monografia, é necessário evidenciar que se trata da técnica de pesquisa bibliográfica, respaldada na legislação, na doutrina, em artigos e na jurisprudência.

Com a finalidade de responder o problema deste trabalho que é verificar se “o contrato de trabalho intermitente pode ser considerado inconstitucional por ferir os direitos sociais e os princípios trabalhistas previstos na Constituição Federal ?” são elaborados cinco capítulos para efetivar os objetivos específicos e para auxiliar o leitor na compreensão do conteúdo: a presente introdução, a apresentação noções relativas ao Direito do Trabalho, os princípios constitucionais do Direito do Trabalho, a constitucionalidade da pactuação do regime de trabalho intermitente e, por fim, a conclusão da presente monografia.

O segundo capítulo trata de apresentar, a partir da contextualização histórica, a origem do Direito do Trabalho como um sistema de proteção das relações trabalhista, bem como quais são as relações de trabalho protegidas por esse ramo do Direito, além de demonstra as características gerais de um contrato de trabalho e as especificidades do contrato de trabalho intermitente.

O terceiro capítulo possui como escopo apresentar a importância dos princípios para o Direito, além de expor os conceitos dos princípios constitucionais do trabalho que supostamente não foram observados pelo Poder Legislativo ao prever a possibilidade de pactuação do contrato de trabalho intermitente, são eles: princípio protetor, princípio da irrenunciabilidade, princípio da continuidade e princípio da irredutibilidade salarial.

O quarto capítulo exporá quais são os direitos sociais garantidos aos trabalhadores pela Carta Magna, com o objetivo de verificar a constitucionalidade da pactuação do contrato de trabalho intermitente frente aos direitos sociais aos princípios constitucionais do direito do trabalho, em especial os previstos no art. 7º, incisos I, IV, V e VI da Constituição Federal.

A conclusão, último capítulo desta monografia, tem o intuito de responder o problema deste trabalho, bem como expor o posicionamento do pesquisador e incentivar o debate acerca deste novo tema para o Direito do Trabalho.

## 2 NOÇÕES RELATIVAS AO DIREITO DO TRABALHO

O presente capítulo aborda, a partir da exposição histórica, o surgimento de um sistema de proteção das relações trabalhista, que originou a criação do Direito do Trabalho, elucida quais são as relações de trabalho protegidas por esse ramo jurídico, bem como elenca as características gerais de um contrato de trabalho e versa acerca das especificidades do contrato de trabalho intermitente.

De início cabe trazer a origem da palavra trabalho, que derivada do latim *tripalium*, sendo este um instrumento utilizado para tortura, composto por três paus ou uma canga que pesava sobre os animais. Agricultores utilizavam o *tripalium* para processar o trigo, o milho e o linho (MARTINS, 2017).

A história do trabalho é iniciada quando o homem identifica a possibilidade de usufruir da mão de obra alheia para a produção de riquezas, e não somente utiliza-la em proveito próprio. Por consequência o desenvolvimento do trabalho resta vinculado às relações sociais e econômicas presentes em cada período da história (ROMAR, 2018).

Da leitura de Barros (2016) resta demonstrada a visão do mundo greco-romano acerca do trabalho, que era tido unicamente como coisa, e por esse motivo tornou possível a escravidão. As razões pelas quais as pessoas tornavam-se escravas eram por serem filhos de mães já escravas, prisioneiros de guerra, por condenação penal, por descumprimento de obrigações tributárias, por deserção do exército, entre outras razões.

Para Martins (2017) a escravidão foi a primeira forma de trabalho, entretanto, o escravo era considerado meramente uma coisa, não possuindo direito algum, era apenas propriedade e não visto como sujeito de direito. Nessa época, o trabalho escravo ocorria de modo contínuo e indefinido, ou seja, enquanto o escravo estivesse vivo ou tivesse condições iria trabalhar, realizando os serviços que não eram feitos por cidadãos livres.

Destaca Martins (2019, p.46) a distinção entre as atividades realizadas por escravos e nobres na sociedade grega:

Os escravos faziam o trabalho duro, enquanto os outros poderiam ser livres. O trabalho não tinha o significado de realização pessoal. As necessidades da vida tinham características servis, sendo que os escravos é que deveriam desempenhá-las, ficando as atividades mais nobres destinadas às outras pessoas, como a política.

Segundo os ensinamentos de Romar (2018, p. 31) a escravidão, o feudalismo e o capitalismo “podem ser considerados como marcos históricos definidos na evolução das relações econômicas e sociais e, conseqüentemente, na evolução do trabalho humano e de suas formas de proteção”. Diante dessa evolução aconteceu o surgimento do Direito do Trabalho que segundo Barros (2016, p. 53) ocorreu “no século XIX, na Europa, em um mundo marcado pela desigualdade econômica e social, fenômeno que tornou necessária a intervenção do Estado por meio de legislação predominantemente imperativa, de força cogente, insuscetível a renúncia das partes.”

Sendo assim, o Direito do Trabalho nasceu para estabelecer limites aos abusos do empregador e para modificar as condições de trabalho (MARTINS, 2017). Nas palavras de Martins (2017, p.52) “legislação do trabalho é o resultado da reação contra a exploração dos trabalhadores pelos empregadores”.

Diante do surgimento do Direito do Trabalho é necessário expor seu conceito, segundo Barros (2016, p. 68, grifo do autor) este é dividido em “três categorias, intituladas **subjetivas**, **objetivas** ou **mista**, conforme o pensamento filosófico, político ou social dos autores e o momento histórico de sua elaboração.”

De acordo com Delgado (2016) os juristas adotam diversas posturas para demonstrar a essência e elementos que compõe o Direito do Trabalho. Ou seja, quando ocorre destaque dos sujeitos regulados por esse ramo do direito, significa estar diante das definições subjetivas. Por outro ângulo, quando o foco está sob o conteúdo das relações jurídicas reguladas por essa mesma área do direito – relaciona-se às definições objetivas. Por fim, a definição mista procura conciliar as duas correntes anteriormente expostas.

Nesse âmbito faz-se necessário destacar que a teoria subjetivista tem como alicerce o caráter protecionista das normas que constituem o Direito do Trabalho. Os adeptos dessa teoria utilizam como justificativa a procura contínua de maneiras para melhorar a condição econômica e social do trabalhador, por essa razão, diante dessa corrente, o Direito do Trabalho é tido como direito especial de proteção aos trabalhadores, um arcabouço jurídico elaborado para dar guarida a parte economicamente mais fraca. (ROMAR, 2017)

Sob outra perspectiva surge a teoria objetivista, com fundamentos na relação jurídica entre a parte que desempenha certa atividade em favor de outro e

sob sua subordinação. No entanto, a teoria majoritária utilizada pelos juristas atuais é a mista, composta pelo sujeito, pelo objeto da relação jurídica oriunda dessa área do direito e pelo objetivo de proteção a parte hipossuficiente (ROMAR, 2017).

Por conseguinte é necessário expor um conceito contemporâneo de Direito do Trabalho, que nas palavras de Martins (2017, p. 65) “é o conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho subordinado e situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas.”

A doutrinadora Romar (2018) destaca que o Direito do Trabalho tem como característica estar em contínua formação e evolução, seja por fatores econômicos, sociais ou políticos. As mudanças e evoluções no Direito do Trabalho derivam de modificações na sociedade, tornando-o, assim, um dos campos mais dinâmicos do direito. Outras qualidades próprias desse ramo jurídico merecem menção, como exemplo: a de ser um direito especial, pois está relacionado a categorias determinadas de pessoas - predominantemente aos trabalhadores que exercem trabalho sob subordinação e percepção de remuneração, e por abdicar do direito comum no que forem incompatíveis; e do seu caráter intervencionista, que tem o início relacionado à disparidade econômica-social oriunda da Revolução Industrial, momento no qual o Estado passa a imiscuir-se nas relações de trabalho com o objetivo de combater a desigualdade econômica e equilibrar as forças entre empregadores e trabalhadores.

Pelo exposto, resta cristalino que o Direito do Trabalho surge como um mecanismo de proteção para o trabalhador, considerado hipossuficiente em relação ao empregador, entretanto, para que a relação entre o prestador e tomador do serviço seja protegida por este ramo jurídico devem estar presentes elementos como: subordinação, remuneração, pessoalidade e não eventualidade. Sendo essas as características para a configuração de uma relação de emprego entre empregado e empregador.

## 2.1 RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO

Nas palavras de Delgado (2017, p. 309) encontra-se de forma clarividente o significado empregado à palavra trabalho:

[...] a palavra trabalho, embora ampla, tem uma inquestionável delimitação: refere-se ao dispêndio de energia pelo *ser humano*, objetivando resultado útil (e não dispêndio de energia por seres irracionais ou pessoa jurídica). Trabalho é atividade inerente à pessoa humana, compondo o conteúdo físico e psíquico dos integrantes da humanidade. É, em síntese o conjunto de atividades, produtivas ou criativas, que o homem exerce para atingir determinado fim.

O doutrinador Martinez (2019) explica que trabalho é um gênero, dividido em espécies, sendo o emprego uma destas. Por essa razão, resta cristalino que emprego se trata de uma forma de trabalho, no entanto, nem todo trabalho é visto como emprego. Para distinguir qual é a relação (de trabalho ou de emprego) oriunda da interação entre dois ou mais sujeitos de direito, se faz necessário verificar seu fato gerador, caso esse seja o trabalho assenta-se uma relação de trabalho, bem como será uma relação de emprego na hipótese do alicerce fático ser o emprego.

Corroborando com esse entendimento Delgado (2017) ao expor que relação de trabalho possui caráter genérico, ou seja, engloba todas as relações jurídicas que contêm a presença de trabalho humano como base. Por conseguinte, a relação de trabalho é o gênero que abarca todos os modos de prestação de trabalho, qual seja, trabalho autônomo, trabalho eventual, entre outras modalidades existentes no ordenamento jurídico moderno.

Floresce a denominada relação de trabalho quando as partes se encontram em lados opostos, onde uma deve ofertar sua força de trabalho e a outra responder com uma contraprestação de natureza pecuniária. No que concerne a relação de emprego, além dessas características, devem estar presentes outros elementos, expostos a seguir, para a sua configuração. (MARTINEZ, 2019)

A relação de emprego está estribada no vínculo entre empregador e empregado, e possui como fato primordial o trabalho subordinado, remunerado, pessoal e não eventual, além de ser disciplinado pelas normas provenientes do Direito do Trabalho. Ou seja, na relação de emprego o elo entre empregador e empregado é normatizado pelo arcabouço legal trabalhista. (ROMAR, 2018)

Nesse ponto, a doutrinadora Barros (2016, p. 147) elenca e comenta acerca dos elementos principais que compõem a relação de emprego como sendo:

a) a personalidade, ou seja, um dos sujeitos (o empregado) tem o dever jurídico de prestar os serviços em favor de outrem pessoalmente; b) a natureza não eventual do serviço, isto é, ele deverá ser necessário à atividade normal do empregador; c) a remuneração do trabalho a ser

executado pelo empregado; d) finalmente, a subordinação jurídica da prestação de serviços ao empregador.

Nesta senda, importa destacar que quando presente a pessoalidade, não eventualidade, subordinação e remuneração na prestação do trabalho resta cristalina a configuração de relação de emprego. Todavia o afastamento de uma ou mais dessas características na prestação do trabalho, faz com que surja uma relação de trabalho entre os sujeitos. (ROMAR, 2018)

A relação de emprego se tornou a mais importante forma de pactuação de prestação de serviço, seja do ponto de vista socioeconômico ou jurídico. Neste ponto ganhou importância pela capacidade de expandir suas regras, atingindo às diversas maneiras de utilização do trabalho nas sociedades de economia aberta, enquanto nesse, seu destaque está relacionado a criação de um sistema orgânico de regras, princípios e institutos jurídicos próprios, e com grande capacidade se expandir – o Direito do Trabalho. (DELGADO, 2017)

Em virtude da relação de emprego sobrepujar as demais formas de prestação de trabalho existe uma tendência, tanto da legislação quanto da doutrina, em abordar a relação de emprego como relação de trabalho, é possível constatar isso ao analisar os elementos que compõem o contrato de trabalho, que na verdade, como será elucidado adiante, se trata de contrato de emprego.

## 2.2 CONTRATO DE TRABALHO

O entendimento acerca de contrato de trabalho está intimamente ligado com os conceitos expostos anteriormente de relação de emprego e de trabalho, uma vez que, dada a importância daquela em detrimento de outros modos de prestação de trabalho, existe, segundo os ensinamentos de Delgado (2017, p. 310), “a tendência de designar-se a espécie (relação de emprego) pela denominação cabível ao gênero (relação de trabalho)”.

Da análise da legislação pátria Martins (2017, p. 159, grifo do autor) alerta:

será encontrada tanto a expressão *contrato de trabalho* como *relação de emprego*. O termo mais correto a ser utilizado deveria ser *contrato de emprego* (Catharino, 1982:218) e *relação de emprego*, porque não será tratada de relação de qualquer trabalhador, mas do pacto entre o



empregador e o empregado, do trabalho subordinado. Para a relação entre empregado e empregador, deve-se falar em contrato de emprego.

Por mais que exista a predominância do termo genérico “contrato de trabalho” nos textos legais, quando fazem menção à relação de emprego, ainda que não exista erro acerca da utilização dessa expressão, deve-se frisar que emprego da espécie contratual no caso apreciado é mais vantajoso, uma vez que, a “expressão contrato de trabalho” pode se referir a trabalhadores subordinados não eventuais (empregados), bem como a trabalhadores autônomos e trabalhadores subordinados eventuais. (MARTINEZ, 2019)

Embora exista ressalvas quanto a utilização do termo contrato de trabalho para como relação de emprego, este trabalho utilizará essa nomenclatura, posto que assim está prevista na legislação, assim expondo o seu conceito, suas características e as especificidades do contrato de trabalho intermitente.

### **2.2.1 Conceito de contrato de trabalho**

Primordialmente se faz necessário definir contrato como o acordo tácito ou expresso, sendo o meio utilizado para as partes estabelecem direitos e deveres mútuos. (DELGADO, 2017). A partir dessa definição genérica dessa figura jurídica será exposto a seguir as especificidades relacionadas ao contrato de trabalho.

A definição legal de contrato de trabalho está contida no art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT como sendo “o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego” (BRASIL, 1943).

Esclarece Romar (2018) que a definição anteriormente exposta trata-se do acordo de vontades, firmado de forma expressa, seja manifestado verbalmente ou por escrito, ou mesmo realizado de maneira tácita, onde uma pessoa física (empregado) pactua com uma outra pessoa física (empregador), uma pessoa jurídica ou a um ente sem personalidade jurídica de prestar, pessoalmente, de modo subordinado e remunerado, serviços contínuos.

A elucubração de Barros (2016) enfatiza o contrato de trabalho como um negócio jurídico bilateral em que existe, em comparação a outras espécies contratuais, uma busca mais acentuada de interesses contrários entre os sujeitos da relação, variando de acordo com a categoria profissional ou econômica que estejam inseridos.

Da análise dos elementos fáticos-jurídicos que formam a relação de emprego, Delgado (2017, p. 574) monta a definição de contrato de trabalho “como o acordo de vontades, tácito ou expresso, pelo qual uma pessoa física coloca seus serviços à disposição de outrem, a serem prestados com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação ao tomador.”

Não destoaria desse entendimento as lições de Martinez (2019, p. 174) acerca do tema:

Contrato de emprego é o negócio jurídico pelo qual uma pessoa física (o empregado) obriga-se, de modo pessoal e intransferível, mediante o pagamento de uma contraprestação (remuneração), a prestar trabalho não eventual em proveito de outra pessoa, física ou jurídica (empregador), que assume os riscos da atividade desenvolvida e que subordina juridicamente o prestador. Essa definição agrupa todos os elementos caracterizadores da relação de emprego com o objetivo especial de garantir a singularidade conceitual.

O doutrinador Delgado (2017) constrói uma crítica ao texto legal por não utilizar a melhor técnica para a elaboração da definição, alicerçada por três fundamentos: 1) não é possível identificar os elementos que integram o contrato empregatício; 2) o elo concebido entre contrato de trabalho e relação de emprego é equivocado, posto que, o contrato proporciona o surgimento da relação, em vez dele corresponder à relação; 3) o círculo vicioso originado pela correspondência entre contrato/relação de emprego e relação de emprego/contrato.

Corroborando com o exposto os ensinamentos de Martins (2017) ao explicar que o contrato cria uma relação jurídica, não podendo a ela corresponder. A lei ao empregar o termo corresponde origina um verdadeiro círculo vicioso, visto que se o contrato corresponde à relação de emprego, eles não são a mesma coisa. Nesta senda, contrato de trabalho é o negócio jurídico realizado entre empregado e empregador que possui como objeto discutir acerca das condições de trabalho aplicada à relação empregatícia.

#### 2.2.1.1 Características do contrato de trabalho

A doutrina destaca algumas características que formam o contrato de trabalho, conforme serão apresentadas a seguir:

- **Contrato de Direito Privado** - apesar do predomínio de normas imperativas e indisponíveis do Direito do Trabalho, o contrato de trabalho pertence ao Direito Privado, visto que o pacto celebrado entre os sujeitos é fruto da vontade das partes. Merece destaque a possibilidade das partes ajustarem as cláusulas que nortearão a relação empregatícia. Todavia, o art. 444 da CLT estabelece a condição de que sejam observadas as imposições de proteção ao trabalho, de contratos coletivos e às decisões das autoridades competentes na negociação contratual. (ROMAR, 2018)
- **Contrato bilateral** – Para Martins (2017, p. 177) “é bilateral o contrato de trabalho, por ser celebrado apenas entre duas pessoas, o empregado e o empregador. Não existe a participação de um terceiro nessa relação”.
- **Contrato consensual** - a celebração do contrato se origina com a manifestação da vontade livre das partes, a qual pode ocorrer de maneira expressa ou escrita. Ocorre que a imperatividade da norma trabalhista restringe a manifestação da vontade das partes, que deve ser balizada de acordo com a condição estabelecida pelo art. 444 da CLT. Essa condição se trata do dirigismo contratual, atributo do Direito do Trabalho que tem como finalidade a proteção do trabalhador, em decorrência da grande discrepância econômica dele com o empregador. (ROMAR, 2018)
- **Contrato sinalagmático** - essa característica surge em virtude da natureza bilateral do contrato de trabalho geradora de deveres recíprocos entre os sujeitos, com o objetivo de nivelar a relação entre eles. É importante mencionar que o sinalagma deve observar o inteiro teor do contrato, e não apenas o trabalho x salário, visto que a obrigação do empregador de pagar o salário é devida mesmo quando o empregado está em período de férias. (ROMAR, 2018)
- **Contrato celebrado *intuitu personae*** - a prestação da obrigação do empregado deve ser realizada de maneira pessoal. Insta salientar que a obrigação do empregado é infungível, posto que a seleção do empregado é realizada por meio da análise de uma série de fatores que destacam o candidato com perfil mais adequado para a função. (ROMAR, 2018)  
Alerta os ensinamentos de Barros (2016) acerca do caráter *intuitu personae* em relação ao empregador, admitido de maneira excepcional, por exemplo quando um jornalista é empregado de uma empresa que muda radicalmente a

visão acerca do conteúdo. No caso narrado é possível o rompimento do contrato por iniciativa do empregado com direito a reparação da empresa.

- **Contrato de trato sucessivo** – trata-se de uma relação em que as prestações são exigidas de modo contínuo, renovadas a cada momento, por assim dizer, é um vínculo que se prolonga ao longo do tempo, não sendo realizado de maneira instantânea. (MARTINEZ, 2019)  
Nesse sentido, esclarece Martins (2017, p. 178) “é de trato sucessivo ou de duração, pois não é instantâneo, não se exaurindo no cumprimento de uma única prestação”.
- **Contrato oneroso** – essa característica é resultante da obrigação das partes realizarem a troca recíproca de riquezas, ou seja, o empregado realiza trabalho e recebe do empregador o salário como forma contraprestação. Se faz necessário destacar que caso o prestador do serviço não possua a intenção de receber contraprestação, não existe a configuração de contrato de emprego. (DELGADO, 2017)  
Importa salientar que a realização do trabalho deve ocorrer em momento anterior ao pagamento do salário, isto é, a obrigação do empregado deve ser cumprida para que surja o dever do empregador de remunerá-lo. (MARTINS, 2017)
- **Contrato comutativo** – no momento da realização do acordo as partes conhecem o que receberão pelo cumprimento do contrato. O empregado sabe a quantia que fará jus ao prestar os serviços, enquanto o empregador terá ciência de quais atividades poderá solicitar ao empregado. (ROMAR, 2018)
- **Contrato complexo** – essa característica deveria da possibilidade de celebração de contratos acessórios ao contrato de trabalho, por exemplo: comodato de imóvel residencial, contrato de mandato. Dessa forma, os contratos acessórios estão vinculados ao contato de emprego, por conseguinte, na extinção deste, aqueles também serão extintos. Entretanto o vínculo entre eles não é absoluto, podendo as partes manterem os contratos acessórios mesmo com a extinção do principal. (DELGADO, 2017)
- **Alteridade** – o cerne dessa característica está ligado aos riscos do empreendimento. Isto é, os riscos da atividade empresarial correm por conta do empregador, não podendo ele ser atribuído ao empregado. (DELGADO, 2017)

Ademais, acrescenta o doutrinador Martins (2017, p. 176) que alteridade está relacionada a “um trabalho sem assunção de qualquer risco pelo trabalhador. O empregado por participar dos lucros da empresa, mas não dos prejuízos.”.

Corroborando com o exposto, os ensinamentos de Barros (2016, p. 158) ao concluir que o contrato de trabalho é “de direito privado, sinalagmático, de execução continuada, consensual, *intuitu personae* em relação ao empregado, oneroso e subordinativo. Alguns autores acrescentam a alteridade entre esses caracteres.”

### 2.2.2 Contrato de trabalho intermitente

A Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista acrescentou ao *caput* do art. 443 da CLT a possibilidade de celebrar um contrato de prestação de trabalho intermitente. O alicerce para o surgimento dessa modalidade de contrato é o intuito de formalizar o trabalho de trabalhadores tratados como *freelancers*. (MARTINEZ, 2019)

Segundo Calvo (2019, p. 93) se trata de “novo contrato de trabalho sui generis, no qual se alternam períodos de prestação de serviços e períodos de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador.”

O contrato de trabalho intermitente é um dos objetos mais criticados da reforma trabalhista, tendo como cerne dessa crítica a permissão para que o empregador remunere o empregado somente quando existir demanda para seu serviço. Isto é, não há fixação de uma jornada ou carga semanal mínima que o empregado deva cumprir. (MARTINEZ, 2019)

Nesse sentido, o doutrinador Leite (2018, p. 457) é duro no comentário a respeito do novo contrato ao projetar sua inconstitucionalidade:

Essa modalidade contratual é, seguramente, uma das mais claras manifestações da superexploração do trabalho humano, pois equipara o trabalhador a uma máquina descartável, colocando, pois, em xeque o projeto constitucional brasileiro de construção da cidadania, da melhoria das condições sociais dos trabalhadores e de uma sociedade mais livre, justa e solidária.

Calvo (2019, p. 93) alerta que a “a regulamentação do contrato de trabalho intermitente traz impacto direto aos princípios fundamentais do Direito do

Trabalho, especialmente quanto à questão da habitualidade como requisito definidor da relação de emprego.”

Os ensinamentos de Martinez (2019) destacam que esse tipo de contrato extingue a noção de tempo à disposição do empregador, e por essa razão é apontado na Inglaterra como *zero-hour contract (contrato sem horas preestabelecidas)* ou na Itália como *lavoro a chiamata* (trabalho mediante chamada).

Importa destacar que o contrato de trabalho está previsto na CLT no art. 443, caput e §3º, e no art. 452-A existem previsões acerca de como deve ocorrer sua pactuação, bem como o Ministério do Trabalho e Emprego editou a Portaria nº 349/2018, dedicada de maneira majoritária ao trabalho intermitente, com o intuito de repor os requisitos advindos da extinta Medida Provisória nº 808/2017 para o contrato de trabalho intermitente. (CALVO, 2019)

#### 2.2.2.1 Característica do contrato de trabalho intermitente

O conceito legal de contrato de trabalho está presente no art. 443, §3º da CLT, *in verbis*:

§ 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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (BRASIL, 1943).

Segundo as lições de Calvo (2019) o contrato de trabalho intermitente surge como uma “subespécie” da relação de emprego, posto que o trabalhador exerce a atividade laboral conforme a demanda de produção ou serviço do empregador, sendo assim, não está presente a continuidade nessa relação de emprego. Portanto, trata-se de uma forma de trabalho flexível ou “atípico”, assim, oportunizando as empresas a possibilidade de ajustar a mão de obra à demanda atual de produção ou serviços.

Nesse sentido, explica Martinez (2019, p.363, grifo do autor) que o empregado prestará o serviço “de maneira fracionada, com alternância de períodos de atividade e de inatividade, segundo a lógica do ***just in time***, vale dizer, do

consumo fatiado, a granel, do número exato de horas, dias ou meses necessários à satisfação dos interesses patronais.”

O contrato de trabalho intermitente deve seguir o disposto no art. 452-A, *caput*, colaciona-se:

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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (BRASIL, 1943).

Nessa toada, Martinez (2019, p 363) destaca acerca da forma do contrato em análise, que esse deve ser “celebrado por escrito e registrado na CTPS, ainda que previsto acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho.” Por conseguinte, Jorge Neto e Cavalcante (2019) enfatizam que “não se admite contrato de trabalho intermitente verbal ou escrito”.

Outra característica do contrato de trabalho intermitente é acerca da convocação do empregado para os períodos de atividade, que deve ocorrer pelo uso de qualquer meio de comunicação, com três dias corridos de antecedência antes do início da atividade, e conter qual será a jornada que o empregador necessita que o empregado cumpra. (BRASIL, 1943)

No tocante aos meios de comunicação que podem ser utilizados para a convocação do empregado, Martinez (2019, p.363) alerta que deve ser realizada “por qualquer meio de comunicação eficaz (carta, telegrama, mensagem eletrônica, whatsapp, etc.)”

Realizada a convocação, o empregado deve analisar a proposta e, no prazo de um dia útil, informar ao empregador se a aceita ou recusa, na hipótese de restar silente é presumida a recusa ao chamado. É imperioso destacar que a recusa do empregado não descaracteriza a subordinação no tipo contratual em apreço. Na aceitação da proposta de trabalho, a parte que não cumprir suas obrigações, sem a apresentação de um justo motivo, deve pagar a outra parte, no prazo de 30 dias, multa de 50% da remuneração que teria direito, sendo permitida a compensação em igual prazo. (BRASIL, 1943)

Conforme já exposto anteriormente, esse tipo contratual não engloba o tempo à disposição ao empregador. Por conseguinte, nos períodos de inatividade, é permitido ao empregado realizar a prestação de serviço a outros contratantes, de acordo com a demanda de cada tomador, em conformidade com a lógica do *just in time*. (MARTINEZ, 2019)

A possibilidade de recusa da oferta ao trabalho sem que ocorra sanção se traduz como benefício ao empregado, posto que este tem a opção de prestar seus serviços a um empregador que proponha uma oferta mais vantajosa para ele. (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019)

#### 2.2.2.2 Remuneração no contrato de trabalho intermitente

A legislação trabalhista protege o empregado que presta serviço em caráter intermitente, visto que o art. 452-A, *caput* assegura que o valor da hora no trabalho intermitente não seja menor que o estabelecido para a hora no salário mínimo ou para os empregados que exerçam a mesma função. (BRASIL, 1943)

A previsão legal (art. 452-A, §6º) dispõe que empregado deve receber ao final de cada período de atividade prestada sob a égide do contrato de trabalho intermitente, as parcelas referentes a I – remuneração; II - pagamento proporcional das férias com o acréscimo de 1/3 constitucional; III - décimo terceiro proporcional; IV - repouso semanal remunerado; e IV - adicionais legais, por exemplo adicional noturno na hipótese do trabalho ser realizado entre as 22h e 5h da manhã ou do adicional de horas extras. (BRASIL, 1943)

Embora a previsão da CLT disponha que o pagamento deva ocorrer ao final de cada período de prestação, é necessário destacar que caso haja uma estipulação maior que um mês, o pagamento das parcelas não pode ultrapassar esse período, visando proteger o empregado de prestar serviços por um longo tempo, sem que perceba contraprestação do empregador. (MARTINEZ, 2019)

No tocante às férias, o doutrinador Martinez (2019) explica que a cada doze meses o empregado adquire o direito de usufruir, nos 12 meses consecutivos, a um mês de férias, sem que seja convocado pelo empregador durante esse período, podendo esse ser fracionado em até três períodos (art. 134, §§ 1º e 2º da CLT). Todavia, o empregado não terá direito a receber qualquer importância



relacionada ao período de férias, posto que o pagamento já ocorreu ao final da prestação do serviço, conforme aduz o art. 452-A, §6º, II da CLT.

Além dos valores que o empregado receberá pela prestação do serviço, o empregador deve recolher as contribuições previdenciárias e o depositar o valor referente ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, utilizando como parâmetro os valores pagos no período mensal, conforme exposto no art. 452-A, 8º da CLT.(BRASIL, 1943)

Nessa toada, as elucubrações o doutrinador Martinez (2019, p. 365, grifo do autor) deixam cristalino que “o contrato de trabalho intermitente é, no todo, **on demand**. O trabalho é fruído em toda a sua dimensão, sem que o empregador pague por algo diverso do efetivo serviço prestado.”

Em arremate, é preciso destacar que o contrato de trabalho intermitente surge com o intuito de modernizar a legislação trabalhista, todavia, muitos operadores do direito não veem dessa forma, pelo contrário, enxergam essa modalidade contratual como um verdadeiro retrocesso, posto que, supostamente, não são observados os princípios inerentes ao Direito do Trabalho.

### 3 PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DO DIREITO DO TRABALHO

As críticas realizadas pelo operadores do direito ao contrato de trabalho intermitente estão, em sua maioria, fundamentadas na lesão aos princípios constitucionais, sendo assim, neste capítulo será apresentada a importância dos princípios para o direito, bem como será exposto o conceito dos princípios constitucionais supostamente não observados pelo legislador ao prever esta nova forma de pacto trabalhista.

De início é necessário esclarecer qual o significado da palavra princípio, com origem no latim *principium*, está relacionada, por meio de uma visão leiga, ao começo da vida, ao ponto de partida, a origem, a base. Trata-se do momento em que algo se inicia. Apesar desse conceito geral acerca de princípio, é importante conhecer seu significado perante o direito. (MARTINS, 2017)

O doutrinador Delgado (2017, p. 201) destaca que a palavra princípio “carrega consigo a força do significado de *proposição fundamental*. E é nessa acepção que ela foi incorporada por distintas formas de produção cultural dos seres humanos, inclusive o Direito.”

Nessa toada, seria possível analisar os princípios sem estarem relacionados ao ordenamento jurídico, mas apenas vinculados à ética. Por conseguinte, consistiriam em regras morais, regras de condutas para nortear as atitudes das pessoas. No entanto, os princípios do Direito possuem atributos jurídicos, posto que são a base de estímulo e orientação do legislador e do operador do direito. Embora a origem dos princípios esteja na ética e na política, eles acabam se incorporando e sendo aplicados no direito. (MARTINS, 2017)

Nesse sentido, importa destacar a existência de outra corrente que enquadra os princípios no plano do Direito Natural, do jusnaturalismo. Ou seja, seriam o alicerce do direito e, por essa razão, estariam acima do ordenamento jurídico positivo. Dessa maneira, os valores abarcados nos princípios não podem ser refutados pela legislação, sendo assim, na hipótese de conflito entre leis e princípios, estes prevaleceriam. (MARTINS, 2017)

O doutrinador Martins (2017, p. 125) esclarece que “são os princípios as proposições básicas que fundamentam as ciências. Para o Direito, o princípio é seu fundamento, a base, a estrutura, o fundamento que irá informar e inspirar as normas jurídicas”.

Nesse sentido, as lições de Romar (2018, p. 50) ressaltam o dever que os princípios jurídicos possuem de “iluminar tanto o legislador, ao elaborar as leis dos correspondentes sistemas, como o intérprete, ao aplicar as normas ou sanar omissões do respectivo ordenamento legal.”

A elucubração de Martinez (2019, p. 107) traz um conceito mais elaborado e cristalino acerca do conceito de princípios:

Os princípios prescrevem diretrizes, produzindo verdadeiros mandados de otimização que, em última análise, visam à potencialização da própria justiça. Por serem dotados de estrutura valorativa, os princípios reclamam uma conduta racional e criativa do intérprete para sua aplicação. Celso Antônio Bandeira de Mello, por isso, com a maestria que lhe é habitual, o define como “mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas compondo-lhe o espírito e servindo de critério para a sua exata compreensão e inteligência, exatamente porque define a lógica e a racionalidade do sistema normativo conferindo-lhe a tônica que lhe dá sentido harmônico”

Nas palavras de Martins (2017, p. 125) resta evidente a importância dos princípios para a elaboração de legislações, bem como as adaptações que sofrem para acompanhar a evolução da sociedade:

Os princípios inspiram, orientam, guiam, fundamentam a construção do ordenamento jurídico. Sob certo aspecto, podem até limitar o ordenamento jurídico, erigido de acordo com os princípios. Não são, porém, axiomas absolutos e imutáveis, pois pode haver mudanças da realidade fática, que implica a necessidade da mudança da legislação, do Direito em razão da realidade histórica em que foi erigido.

Nesse mesmo norte destaca o doutrinador Delgado (2016) que a validade dos princípios é preservada apenas quando existe observação dos seus limites conceituais e históricos específicos. Dessa forma, os princípios jurídicos se originam em determinados momentos da história e são assimilados por legislação, no entanto, com o passar do tempo e com as mudanças ocorridas na sociedade, os princípios podem ser superados e ofuscados por outro mais recente.

Em razão da dinâmica histórica no surgimento dos princípios é possível que eles coexistam entre si. A interpretação dos princípios deve ser realizada da mesma forma como se interpretam as leis, de forma sistemática. Na ocorrência de conflito entre princípios, é necessário sopesar os valores relacionados a cada um deles, uma vez que pode existir hierarquia entre os princípios, um pode ser mais abrangente que o outro. Nesta senda, o princípio mais moderno prevalece sobre o

mais antigo, bem como o de maior grau hierárquico sobrepuja o de menor grau. (MARTINS, 2017)

Todavia, é necessário ressaltar que os princípios especiais de um ramo do direito, quando existentes, predominam sobre os princípios gerais de direito. Ademais, merece ser destacado que os princípios constitucionais possuem hierarquia dentro do sistema e, por conseguinte, em caso de conflito entre eles, a solução se dará com a análise dos valores e de seu peso no ordenamento jurídico. (MARTINS, 2017)

O doutrinador Martinez (2019) corrobora com o exposto ao destacar que a solução do conflito entre princípios deve ser realizada por uma técnica de ponderação de valores e interesses. No entanto, o autor elucida que a ponderação não estabelece a superioridade entre os princípios, porém só ressalta em caráter temporário um em relação ao outro.

Apresentado o conceito acerca dos princípios no universo jurídico, a seguir será exposta a definição de princípios que suspostamente o legislador não observou ao prever na legislação trabalhista a possibilidade de pactuação entre o empregador e o empregado do contrato de trabalho intermitente.

### 3.1 PRINCÍPIO PROTETOR

O surgimento do princípio protetor está vinculado à condição econômica inferior ocupada pelo empregado na relação jurídica com seu empregador. Por conseguinte, esse princípio busca equilibrar a relação de emprego, dando ao empregado superioridade jurídica em relação ao empregador. Isto é, o princípio protetor é uma maneira de tornar mais justa a relação entre pessoas em situações diversas. (MARTINS, 2017)

Contudo é preciso enfatizar que a Reforma Trabalhista relativizou a aplicação do princípio protetor, posto que existe a previsão no art. 444 da CLT do empregado hipersuficiente (aquele que possui diploma de nível superior e recebe salário igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social), por conseguinte, nesses casos não se está diante de uma relação de trabalho desequilibrada. Dessa forma, tendo o trabalhador negociado, por meio da sua autonomia de vontade, presume-se que o pacto firmado

é mais benéfico a ele, não sendo necessário a proteção do Estado nesses casos. (ROMAR, 2018)

Apesar da relativização do princípio da proteção introduzida pela Reforma Trabalhista, de acordo com Romar (2018, p. 54) o “princípio protetor é o critério que orienta todo o Direito do Trabalho e com base no qual as normas jurídicas devem ser elaboradas, interpretadas e aplicadas e as relações jurídicas trabalhistas devem ser desenvolvidas.”

O princípio protetor pode ser dividido em três: o *in dubio pro operario*, o da aplicação da norma mais favorável e o da aplicação da condição mais benéfica ao trabalhador. (MARTINS, 2017)

Nos ensinamentos de Delgado (2017) existe uma divergência doutrinária acerca da divisão do princípio protetor, posto que esse doutrinador interpreta que esse princípio abarca quase todos (senão todos) os princípios individuais do Direito Individual do Trabalho, e conseqüentemente, não existiria a divisão em apenas três dimensões, mas o princípio protetor inspiraria todo o âmbito de regras, princípios e institutos que formam o Direito do Trabalho. Apesar de valiosa esta visão acerca da divisão do princípio referido, o presente trabalho utilizará a separação tripla do princípio protetor.

O doutrinador Martins (2017, p. 135) ensina que “na dúvida, deve-se aplicar a regra mais favorável ao trabalhador ao se analisar um preceito que encerra regra trabalhista, o *in dubio pro operario*.”

Conforme os ensinamentos de Romar (2018) a “regra *in dubio pro operario* é regra de interpretação de normas jurídicas, segundo a qual, diante de vários sentidos possíveis de uma determinada norma, o juiz ou o intérprete deve optar por aquele que seja mais favorável ao trabalhador.”

É necessário destacar que a aplicação da regra *in dubio pro operario* deve ser aplicada nos momentos em que pairar dúvida relacionada ao alcance da lei, mas não deve ser empregado para socorrer a falta de provas, de quem possuía o ônus de provar. (BARROS, 2016)

No que concerne a aplicação da norma mais favorável, as lições de Martins (2017, p. 135) separam em três formas para melhor compreensão:

(a) a elaboração da norma mais favorável, em que as novas leis devem dispor de maneira mais benéfica ao trabalhador. Com isso se quer dizer que as novas leis devem tratar de criar regras visando à melhoria da condição

social do trabalhador; (b) a hierarquia das normas jurídicas: havendo várias normas a serem aplicadas numa escala hierárquica, deve-se observar a que for mais favorável ao trabalhador. [...] (c) a interpretação da norma mais favorável: da mesma forma, havendo várias normas a observar, deve-se aplicar a regra mais benéfica ao trabalhador. O art. 620 da CLT prescreve que “as condições estabelecidas em convenção, quando mais favoráveis prevalecerão sobre as estipuladas em acordo”. A contrario sensu, as normas estabelecidas em acordo coletivo, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva.”

Martinez (2019, p. 110) exemplifica, de maneira clara, a aplicação dessa regra para a solução de um conflito entre uma norma favorável e uma norma desfavorável ao empregado:

[..] se um empregado está submetido simultaneamente a um regimento interno de trabalho que autoriza o pagamento de horas extraordinárias na base de 100% e a um acordo coletivo de trabalho que determina que a jornada suplementar seja acrescida de 80%, há de preferir-se, evidentemente, a fonte mais favorável.

A aplicação da condição mais benéfica ao trabalhador está relacionada as vantagens obtidas ao longo do tempo, assim, não é possível que sejam modificadas para que prejudiquem o trabalhador, apenas podendo ocorrer acréscimo de benefícios para o empregado na relação de emprego. (MARTINS, 2017)

Nesse mesmo norte, Romar (2018, p. 58) destaca que “a aplicação de uma nova norma trabalhista nunca pode significar diminuição de condições mais favoráveis em que se encontra o trabalhador.”

Nessa toada, importa destacar que não se está diante de um conflito entre normas, mas de cláusulas contratuais. Esta regra do princípio protetor trata de cláusulas contratuais, ou que possuam, no Direito do Trabalho, essa natureza. Sendo assim, seria melhor substituir a palavra condição pela palavra cláusula, uma vez que prevalece a cláusula mais benéfica ao trabalhador. (DELGADO, 2017)

Dessa forma, resta cristalina a importância do princípio protetor como alicerce para todo o ordenamento jurídico trabalhista, uma vez que garante o equilíbrio na relação de emprego, buscando sempre a aplicação das normas em favor do empregado e proibindo a diminuição de direitos já adquiridos.

### 3.2 PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE

Os direitos trabalhistas são, em regra, irrenunciáveis pelo trabalhador. Por exemplo, não pode um trabalhador renunciar as suas férias, caso isso aconteça o

ato não será considerado válido, conforme dispõe o art. 9º da CLT ao prever que “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação de preceitos trabalhistas”. (MARTINS, 2017)

No entendimento de Delgado (2017, p. 217) o princípio em questão “traduz a inviabilidade técnico-jurídica de poder o empregado despojar-se, por sua simples manifestação de vontade, das vantagens e proteções que lhe asseguram a ordem jurídica e o contrato.”

Ademais, o princípio da irrenunciabilidade ou da indisponibilidade de direitos possui como base não permitir que o empregado possa renunciar aos direitos assegurados pelo Direito do Trabalho. Por essa razão, os atos jurídicos contrários a este princípio são considerados nulos. Por meio deste princípio o Direito do Trabalho visa preservar o trabalhador, perante a ilusão de lograr uma situação mais vantajosa, de dispor dos direitos mínimos garantidos por lei. (MARTINEZ, 2019)

Nessa toada, a doutrinadora Romar (2018, p. 59) trata este princípio como “uma das principais bases do Direito do Trabalho e constitui-se no reconhecimento da não validade do ato voluntário praticado pelo trabalhador no sentido de abrir mão de direito reconhecido em seu favor”.

Nessa linha de pensamento, as palavras de Barros (2016, p. 126) a seguir expostas acentuam o objetivo de proteção do princípio da irrenunciabilidade aos direitos adquiridos dos trabalhadores:

Seu objetivo é limitar a autonomia da vontade das partes, pois não seria viável que o ordenamento jurídico, impregnado de normas de tutela do trabalhador, permitisse que o empregado despojasse desses direitos, presumivelmente pressionado pelo temor reverencial de não obter o emprego ou de perde-lo, caso não formalizasse a renúncia.

Importa ressaltar que a atuação do princípio da irrenunciabilidade é intracontratual, não sendo exigido na esfera intercontratual. Isto ocorre em razão da característica intervencionista do Direito do Trabalho estar limitada aos termos de um dado contrato firmado entre um empregado e um empregador, todavia, essa característica é suprimida na hipótese do empregado pactuar mais de um contrato de emprego. Deste modo, apesar da previsão legal do limite de oito horas por dia de trabalho em um determinado trabalho, não existe vedação para que o empregado

preste seus serviços a outro empregador logo após o fim da sua primeira jornada. (MARTINEZ, 2019)

No que concerne a interpretação da irrenunciabilidade de direitos pelo trabalhador, adota-se a mais ampla possível, uma vez que se busca resguardar o direito dos trabalhadores como um todo e, por conseguinte, vedar qualquer depreciação parcial desses direitos. (ROMAR, 2018)

Todavia, existe a possibilidade de o trabalhador dispor de seus direitos, mas isso deve ocorrer perante um Juiz do Trabalho, visto que, realizada a renúncia dessa forma o trabalhador não está sendo coagido, mas a renúncia deriva de um ato de sua vontade. (MARTINS, 2017)

Outra forma que possui o trabalhador de dispor de seus direitos surgiu com a Reforma Trabalhista ao relativizar, assim como ocorreu com o princípio da proteção, a irrenunciabilidade de direitos em relação aos trabalhadores hiperssuficientes (art. 444, parágrafo único, da CLT), ou seja, é permitido a esses trabalhadores negociarem livremente os direitos assegurados no art. 611-A da CLT, inclusive podendo ocorrer a renúncia de direitos nesses casos. (ROMAR, 2018)

Ante o exposto, se torna evidente a relevância do princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhista para proteger os empregados de firmarem acordos que não garantam o mínimo básico previsto em lei. Ainda assim, não se trata de um princípio absoluto, uma vez que é possível ocorrer a renúncia de direitos pelos empregados, porém, estes devem estar enquadrados como hiperssuficientes ou essa renúncia deve ser realizada em juízo, posto que neste momento o trabalhador não está sendo forçado a abrir mão de direitos para a manutenção de seu trabalho.

### 3.3 PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE

O princípio da continuidade está relacionado a intenção de tornar a relação de emprego mais abrangente possível, sendo assim, surgem sempre interpretações benéficas aos empregados. A título de exemplo, na pactuação de um contrato por tempo determinado, porém, na hipótese de violação de algum dos requisitos previstos em lei, ocorrerá a modificação do contrato por tempo determinado para um contrato por tempo indeterminado. (MARTINEZ, 2019).



Comunga do mesmo entendimento a doutrinadora Romar (2018, p. 59) ao lecionar que este princípio possui a finalidade de prolongar a duração do contrato de emprego pelo maior tempo possível, e visa conservar a característica de trato sucessivo do contrato de emprego, uma vez que sua execução não se realiza em apenas um ato, mas ocorre ao longo do tempo, com obrigações que se renovam periodicamente.

Conforme os ensinamentos de Delgado (2017, p. 226) esses apontam que este princípio “propõe como regra geral o contrato trabalhista por tempo indeterminado, uma vez que este é o que melhor concretiza o direcionamento pela continuidade da relação empregatícia.”

Nessa mesma linha de pensamento ensina Martins (2017) que o princípio em análise tem como escopo preservar o contrato de emprego com a empresa, e vedar, por exemplo, a pactuação de vários contratos por tempo determinado e sucessivos com a mesma empresa.

O doutrinador Leite (2018, p. 108) frisa que existem “diversas situações em que o princípio em tela pode ser aplicado, como na hipótese de dúvida acerca da manifestação das partes quanto à duração do contrato”

Romar (2018, p. 60) destaca que “quanto mais duradoura for a relação de emprego, maior será o equilíbrio pessoal e familiar do empregado, possibilitando que se atinja um maior nível de desenvolvimento social”.

É preciso enfatizar que o princípio da continuidade também pressupõe que o empregado não possui o intuito de extinguir o contrato de emprego que lhe aufera frutos. Em consequência disso, é presumido que a finalização do vínculo empregatício ocorra por iniciativa do empregador e sem justa causa. (MARTINEZ, 2019)

Nessa perspectiva, o entendimento firmado pelo Tribunal Superior do Trabalho no verbete 212 é de que o ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o desimpedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado. (BRASIL, 2003).

A redação dessa súmula é criticada pela doutrina, em especial por Martinez (2019) o qual assevera que o ônus do empregador está relacionado apenas com a negativa de despedimento, mas não está vinculado a provar a

prestação de serviços, uma vez que nesses casos o ônus de provar a existência de prestação é do empregado.

Nesse sentido, Martinez (2019 p. 125) apresenta dois casos que ilustram a quem compete o ônus da prova:

[exemplo 1] Manoel ajuíza ação trabalhista contra Joaquim afirmando que este foi o seu empregador. Joaquim, ao contestar, nega qualquer prestação de serviços por parte de Manoel. Note-se que nessa situação, caberá a Manoel o ônus de provar que existiu o vínculo. Perceba-se que Joaquim não atrairá o ônus da prova porque não terá admitido o fato constitutivo do autor em sua contestação. [...] [exemplo 2] João ajuíza ação contra Pedro afirmando que este foi o seu empregador. Pedro, ao contestar, reconhece o fato constitutivo de João (não nega que este lhe tenha prestado serviços), mas apresenta um fato obstativo ao afirmar que, em lugar de um contrato de emprego, foi ajustado um contrato de prestação de trabalho autônomo. Nesta situação existirá uma presunção no sentido de que João era empregado de Pedro, cabendo a este o ônus de provar o fato obstativo, ou seja, que houve trabalho autônomo, e não emprego.

Da análise dos fundamentos do princípio da continuidade se torna notório o seu caráter protetivo em favor do empregado, visto que trata como regra o contrato de emprego por tempo indeterminado e fixa ao empregador o ônus de provar o fim da relação empregatícia, por esses motivos, assegura ao empregado o desenvolvimento pessoal e familiar, dado que este auferirá frutos contínuos em razão do seu labor.

### 3.4 PRINCÍPIO DA IRREDUTIBILIDADE SALARIAL

A Constituição Federal prevê em seu art. 7º, inciso VI a irredutibilidade salarial, tal regra possui o objetivo de proteger o trabalhador em relação ao valor do salário, uma vez que proíbe o empregador de reduzi-lo. Por conseguinte, a redução unilateral dos vencimentos é nula. Todavia, não se trata de um princípio absoluto, posto que a própria previsão constitucional autoriza a redução do salário por meio da realização de convenção ou acordo coletivo. (ROMAR, 2018)

É necessário frisar que, além da redução salarial ser negociada por meio de acordo ou convenção coletiva, deve haver algum pretexto de fato ou direito que possua o escopo de melhoria na condição do empregado. Ou seja, não é permitido a redução salarial, mesmo por meio de negociação coletiva, sem que haja a percepção de benefício coletivo para os empregados. (MARTINEZ, 2019)

Destaca a doutrinadora Romar (2018, p. 437) que “o princípio da irredutibilidade salarial visa a manutenção do nível salarial fixado pelas partes quando da celebração do contrato de trabalho”.

Nas palavras de Leite (2018, p. 97) o princípio em apreço se ramifica em mais três princípios, todos previstos no art. 7º da Constituição Federal, são eles: “ o princípio da garantia do salário mínimo com reajustes periódicos que assegurem o poder aquisitivo do trabalhador e sua família (inc. IV), o princípio da irredutibilidade salarial (inc. VI) e o princípio da isonomia salarial (XXX)”.

A abrangência da irredutibilidade salarial abarca tanto os salários estipulados com base no tempo e remunerados com valor fixo, bem como os salários estipulados com base na produtividade do empregado e remunerados de forma variável. É preciso mencionar que a aplicação do princípio em tela em relação ao último caso, está vinculada à tarifa, a título de exemplo, caso o empregado receba um valor percentual sobre as vendas que realiza, não pode o empregador reduzir este percentual. (ROMAR, 2018)

Outrossim, é imperioso ressaltar previsão da CLT, em seu art. 462, *caput* acerca da vedação imposta ao empregador de “efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.” (BRASIL, 1943).

Todavia, a jurisprudência possui uma interpretação mais branda acerca do artigo legal mencionado anteriormente, pois entende que o empregador pode realizar outros descontos no salário, mediante autorização expressa do empregado. Por exemplo, é permitido o desconto no salário pela adesão do empregado a plano de saúde. (MARTINEZ, 2019)

Nessa toada, é necessário destacar que o princípio da irredutibilidade salarial não está relacionado apenas com o trabalho, uma vez que a partir dele se garante o crescimento e a afirmação do ser humano, estando intimamente ligado com o princípio da dignidade humana. Sendo assim, ao assegurar juridicamente o salário dos empregados, o Direito do Trabalho garante aos prestadores de serviços condições dignas para viver em sociedade. (DELGADO, 2017).

Pelo exposto, está demonstrada a importância dos princípios no meio jurídico, bem como quais são os princípios que norteiam o Direito do Trabalho com o objetivo de dar aos trabalhadores uma condição mais favorável na relação com seus empregadores, posto isso, é necessário analisar, conforme a definição de cada um

deles, se o contrato de trabalho intermitente observa ou não o assegurado pelos princípios.

#### **4 A CONSTITUCIONALIDADE DA PACTUAÇÃO DO REGIME DE TRABALHO INTERMITENTE**

O presente capítulo abordará o contrato de trabalho intermitente frente aos direitos sociais do trabalho e aos princípios trabalhistas assegurados pela Constituição Federal. Nesse sentido, será exposto quais são os direitos sociais que a Carta Magna assegura aos trabalhadores, bem como será verificado se eles são observados na prestação de trabalho em caráter intermitente.

A possibilidade trazida pela Reforma Trabalhista de empregado e empregador celebrarem o contrato de trabalho intermitente para a realização prestação de serviços é criticada por grande parte dos operadores de direito desde o início, em suma, sustentam que essa nova modalidade contratual não observa os direitos sociais assegurados pela Constituição Federal.

O jurista Streck (2017) compõe a corrente que enxerga essa nova modalidade contratual como uma clara afronta à Constituição, como evidencia sua exposição acerca do tema: “para ser mais claro, é flagrante a inconstitucionalidade do núcleo desse instituto de contrato intermitente, sendo ineficiente conjecturar cada uma de suas especificidades”

Nesse sentido, Nascimento (2019) explica que o trabalho intermitente é visto como uma forma de “precarização” das relações de trabalho. Tal alegação possui como espeque uma suposta insegurança jurídica do trabalhador quanto ao valor recebido ao final de cada mês, uma vez que ele se torna refém da demanda de trabalho para auferir frutos.

Nesta senda, é preciso destacar a existência de Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs 5.806, 5.826, 5.829 e 5.950) em trâmite no Supremo Tribunal Federal e que possuem como objeto a (in)constitucionalidade desse novo instituto previsto no ordenamento trabalhista. (FERREIRA, 2019)

Em virtude disso muitas empresas possuem receio de efetuar a contratação de empregado em regime de trabalho intermitente, visto que ainda existem muitas dúvidas acerca de como será o entendimento dos tribunais acerca do tema. (NASCIMENTO, 2019)

Apesar das inúmeras críticas realizadas ao contrato de trabalho intermitente, o parecer do Ministério Público Federal elaborado pela então Procuradora-Geral da República, Raquel Dodge, nas ADIs 5.806, 5.826 e 5.829,

defende a constitucionalidade dessa nova modalidade de contrato e ressalta que não se deve presumir o enfraquecimento das relações trabalhistas ou a diminuição da proteção aos trabalhadores quando se está diante de um regime de trabalho intermitente. (MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL, 2018)

De toda a sorte, é preciso conceituar quais são os direitos sociais do trabalho assegurados pela Constituição Federal para que se possa tratar da (in)constitucionalidade do contrato de trabalho intermitente.

#### 4.1 DIREITOS SOCIAIS DO TRABALHO GARANTIDOS NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL

A Constituição Federal dispõe em seu art. 6º que trabalho compõem o rol de direitos sociais assegurados à população, juntamente com a educação, a saúde, a alimentação, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados. Por conseguinte, é necessário trazer a definição de direitos sociais para que se possa elucidar qual sua importância para a sociedade. (BRASIL, 1988)

Nesta senda, o conceito apresentado pelo doutrinador Lenza (2018, p. 1341) cabe como uma luva para demonstrar qual o cerne dos direitos sociais:

os direitos sociais, direitos de segunda dimensão, apresentam-se como prestações positivas a serem implementadas pelo Estado (Social de Direito) e tendem a concretizar a perspectiva de uma isonomia substancial e social na busca de melhores e adequadas condições de vida, estando, ainda, consagrados como fundamentos da República Federativa do Brasil (art. 1.º, IV, da CF/88).

Nos ensinamentos de Moraes (2019) os direitos sociais são tratados como direitos fundamentais do homem e devem ser obrigatoriamente seguidos em um Estado Social de Direito, uma vez que possuem como intento de proporcionar o avanço da condição de vida dos hipossuficientes em busca de uma sociedade mais igualitária.

Corroborando com o exposto o doutrinador Vasconcelos (2019) ao afirmar que o objetivo dos direitos sociais é “[...] reduzir a desigualdade social, melhorando as condições de vida da pessoa natural, criando mecanismos para que os menos favorecidos sejam auxiliados e protegidos, por meio de investimento estatal e ajuda conjunta da sociedade”.

O autor Vasconcelos (2019) ainda frisa a aplicação do princípio da vedação ao retrocesso aos direitos sociais, esse princípio tem como objetivo proibir que a legislação retroceda naquilo que já evoluiu, ou seja, qualquer ação do Estado que objetivar a revogação de direitos já regulamentados deve sofrer reproche, para que não ocorra prejuízo na condição de vida das pessoas e, conseqüentemente, aumento na desigualdade social.

A finalidade dos direitos sociais é exposta de maneira irrefutável nos ensinamentos de Motta (2019, p.368)

Direitos sociais são aqueles que se direcionam à inserção das pessoas na vida social, tendo acesso aos bens que satisfaçam suas necessidades básicas. Visam ao bem-estar da pessoa humana. Têm especial preocupação com as camadas mais carentes da população e aqueles que, por uma ou outra razão, não podem obter esses benefícios de modo independente, como no caso de velhice, desemprego, infância, doença, deficiência física ou mental etc. De certa forma, procuram proteger os mais fracos, atendendo a uma finalidade de igualdade final ou uma vida condigna para todos.

Expostas as noções gerais acerca dos direitos sociais, é necessário consignar que os direitos sociais do trabalho estão previstos no art. 7º da Constituição Federal, além de outros que tenham como escopo à melhoria da condição social dos trabalhadores urbanos e rurais. (BRASIL, 1988)

Dessa maneira, resta cristalino que o rol de direitos sociais dos trabalhadores previsto no art. 7º não é taxativo, mas se trata de rol exemplificativo, posto que a Constituição permite que outros direitos sejam acrescentados, todavia, é necessário que possuam como fim beneficiar a condição social do trabalhador (VASCONVELOS, 2019)

É imperioso destacar que o Constituição Federal abarca uma grande variedade de direitos sociais do trabalho, por conseguinte, essas disposições formam a base para a relação empregatícia e fixam as condições básicas que o vínculo empregatício deve garantir ao trabalhador. (MENDES; BRANCO, 2017)

Sendo assim, o presente capítulo visa analisar a (in)constitucionalidade do contrato intermitente frente aos direitos sociais previstos no art. 7º da Carta Magna, em especial os dispostos nos incisos I (continuidade da relação de emprego), IV (salário mínimo), V (piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho) e VI (irredutibilidade salarial). (BRASIL, 1988)

#### 4.1.1 Quebra da continuidade frente à continuidade da relação de emprego

A Constituição Federal prevê a continuidade da relação de emprego em seu art. 7º, inciso I ao assegurá-la como direito dos trabalhadores e vedando a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregador. (BRASIL, 1988)

Nesta senda, importa destacar que a continuidade é um dos princípios que norteiam o Direito do Trabalho e tem como objetivo preservar o contrato de trabalho pelo maior tempo possível, para que o empregado consiga auferir rendimentos de maneira contínua e, assim, possibilitar o desenvolvimento pessoal do trabalhador e de sua família na sociedade sem que haja grandes oscilações em face do desemprego.(ROMAR, 2018)

Contudo, a continuidade da relação entre empregado e empregador não está presente no contrato de trabalho intermitente, sendo possível verificar isso analisando-se a definição trazida na própria CLT, a qual aduz em seu art. 443, § 3º que o trabalho intermitente ocorre com períodos de prestação de serviços e períodos de inatividade do prestador de serviço. (BRASIL, 1943)

Dessa maneira, pairam dúvidas acerca da constitucionalidade do contrato de trabalho intermitente, uma vez que essa nova modalidade contratual impactou diretamente os princípios do Direito do Trabalho, em especial ao prever a possibilidade de a relação de emprego não ser contínua. Por certo, é preciso expor quais são os benefícios e os prejuízos ocasionados pelo regime de trabalho intermitente. (CALVO, 2019)

Nesse sentido, os ensinamentos da doutrinadora Calvo (2019) explicam que uma das consequências da continuidade não estar presente nessa modalidade contratual, é a oportunidade gerada aos empregadores realizarem a contratação de mão de obra em conformidade com a demanda atual de produção ou serviços da empresa, dessa forma, a legislação atua possibilitando que as empresas se adequem as oscilações do mercado para evitar prejuízos.

A utilização da contratação de empregados por meio do contrato de trabalho intermitente é vantajosa para os empregadores, uma vez que estes conseguem equilibrar a mão de obra à disposição com a necessidade de produção da empresa. Todavia, essa modalidade contratual não pode ser prejudicial para os empregados, posto que o Direito do Trabalho possui como propósito a proteção



deles em virtude da sua condição de inferioridade na relação de emprego. (MARTINS, 2017)

Nessa perspectiva, é imperioso reporta-se ao art. 452, §5º, que beneficia o empregado ao permitir a prestação de seus serviços a outros contratantes nos períodos de inatividade, ou seja, o empregado não está refém da demanda de apenas uma determinada empresa para auferir sua remuneração, visto que é permitido ao prestador de serviços diversificar seus empregadores em busca de uma maior oferta de trabalho e outros meios perceber sua remuneração. (BRASIL, 1943)

Nessa linha, o parecer do Ministério Público Federal elaborado para a ADI 5826 defende a constitucionalidade do contrato de trabalho intermitente, e aponta que a prestação descontínua do trabalho não pode ser interpretada de maneira a presumir a fragilização das relações de trabalho ou falta de proteção aos trabalhadores. (BRASIL, 2017)

O parecer elaborado pela então Procuradora-Geral da República, Raquel Dodge, defende que essa nova modalidade de contratual pode gerar benefícios para empregadores e empregados:

Isso porque, nesta nova forma de contrato, ou o empregado está trabalhando – e será devidamente remunerado por esse tempo laborado – ou está livre para buscar outras oportunidades, realizar diferentes trabalhos, executar outros projetos. A jornada mais flexível pode atender à expectativa de trabalhadores que almejam mais disponibilidade para o desenvolvimento de outros interesses. Tanto da perspectiva do empregador, quanto da dos trabalhadores, podem existir nuances que tornem o contrato intermitente melhor alternativa que a formalização de uma relação de trabalho nos padrões usuais. (BRASIL, 2017)

Ante o exposto, resta evidente que a continuidade da relação de emprego não é observada pelo contrato de trabalho intermitente, dessa forma uma visão mais conversadora acerca do tema pode identificar que os trabalhadores são prejudicados com essa nova disposição legal. Todavia, esse novo regime de trabalho pode trazer benefícios para empregados e empregadores, uma vez que os empregadores podem adequar a mão de obra de acordo com suas necessidades e os empregados buscarem outras oportunidades nos períodos de inatividade e, assim, possibilitando o seu desenvolvimento social.

#### 4.1.2 O pagamento por hora trabalhada frente à garantia de salário mínimo

Inicialmente é preciso citar os ensinamentos de Martinez (2019, p. 516) a origem histórica da palavra salário utilizada para se referir à contraprestação que o empregado tem direito de receber após a realização de seu trabalho:

Embora o nome que se possa atribuir à ora analisada contraprestação não seja essencial para dar-lhe o sentido jurídico que efetivamente tem, ela, em regra, é conhecida como “salário”, nome inspirado num bem escasso no império romano — o sal — e que, exatamente por isso, era outorgado como retribuição pelo trabalho prestado pelos soldados da época. Com o passar dos tempos o sal perdeu a preciosidade e o valor de troca, mas o nome nele inspirado continuou sendo o principal referencial retributivo do trabalho. Aplicação igualmente genérica é dada às palavras “estipêndio”<sup>1</sup> e “ordenado”<sup>2</sup>. Outros vocábulos foram moldados para representar o mesmo objeto, embora de aplicação específica, relacionada a determinadas espécies de trabalhador. São dignos de nota os soldos<sup>3</sup>, pagos para os militares, os vencimentos atribuídos para os servidores públicos e os subsídios outorgados para os agentes políticos. Os profissionais liberais são destinatários de honorários<sup>4</sup> trabalhadores autônomos do montante intitulado remuneração.

O trabalhador possui o direito de receber um salário mínimo, fixado por meio de lei, unificado nacionalmente, que atenda as suas demandas básicas de vida e às de sua família, sendo incluído nessas necessidades a moradia, a alimentação, a educação, a saúde, o lazer, o vestuário, a higiene, o transporte e a previdência social, esse direito está assegurado no art. 7º, inciso IV do Constituição Federal que ainda garante ao trabalho que o salário mínimo será reajustado periodicamente com o objetivo de assegurar a manutenção do seu poder aquisitivo. (BRASIL, 1988)

Acerca da fixação do salário mínimo, o doutrinador Motta (2019, p. 379, grifo do autor) destaca a existência de duas correntes doutrinárias, a primeira entende não ser possível que Estados, Municípios e Distrito Federal fixem o salário mínimo em patamar diverso ao estabelecido pela União, enquanto a segunda corrente defende a possibilidade dos demais entes federados fixarem o valor de seu salário mínimo, desde que seja observado superior ao salário mínimo estabelecido pela União, *in verbis*:

[..] o salário mínimo deve ser nacionalmente unificado, ou seja, deve ser fixado em um mesmo valor para todo o território nacional. Com isso, é inconstitucional a fixação pelos Estados, Distrito Federal e Municípios de um valor **inferior** ao definido pela União. Alguns doutrinadores conferem sentido mais amplo à competência da União, entendendo que os demais entes federados não podem nem mesmo fixar um valor de salário mínimo, válido em seus respectivos territórios, **superior** ao fixado pela União em caráter

nacional. Realmente, é esta a interpretação que melhor se conforme aos termos do dispositivo, que se vale da expressão “nacionalmente unificado”. Há, todavia, entendimento diverso, no sentido de que o legislador constituinte quis definir um valor mínimo a ser assegurado pela União para todo o território nacional, podendo os demais entes federados fixar valor diverso, desde que superior. Na prática, existem leis estaduais que definem o valor do salário mínimo em patamar superior ao salário mínimo nacional.

Diante da importância de ser assegurado ao trabalhador o recebimento do salário mínimo para a manutenção da sua dignidade, o legislador estabeleceu no art. 452-A da CLT que o contrato de trabalho intermitente deve englobar o valor da hora de trabalho, e assevera que esse valor não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou do salário devido aos demais prestadores de serviço que exerçam a mesma função. (BRASIL, 1943)

Nesta senda, é preciso citar outra vez os ensinamentos de Martinez (2019) que esclarecem acerca do momento em que o empregado receberá o pagamento. O autor alerta que embora o art. 452-A, §6º da CLT estabeleça que o pagamento será realizado ao término de cada período de atividade, no caso desse período ser maior que um mês, o empregado deve receber ao final de cada mês para que não haja prejuízos ao seu sustento.

No entanto, importa destacar que esse é um dos pontos em que o contrato de trabalho intermitente é criticado por não observar o disposto na Constituição Federal, como é o caso da ADI 5826 em trâmite na Suprema Corte, o autor alega que esse regime de trabalho enseja o pagamento de salários em patamar inferior ao mínimo estabelecido constitucionalmente e, conseqüentemente, não supre as necessidades básicas dos empregados. (BRASIL, 2017)

Nesse ponto a Procuradoria-Geral da República sustenta em seu parecer não existir qualquer ofensa à Constituição, visto que o legislador estabeleceu a proporcionalidade entre o salário mínimo fixado para o contrato de trabalho tradicional e o valor da hora do contrato de trabalho intermitente. (BRASIL, 2017)

Ademais, o Ministério Público Federal explica em seu parecer que sempre é assegurado aos trabalhadores em regime intermitente a percepção da remuneração mínima, *in verbis*:

De modo semelhante aos empregados da contratação típica, aos trabalhadores em regime de intermitência é garantida remuneração mínima **à proporção** dos serviços prestados. É dizer: uma vez assegurado o salário mínimo pelo tempo efetivamente trabalhado (por valor horário, diário ou

mensal) **proporcional** ao que deveria ser pago na contratação regular, não há se falar em ofensa ao texto constitucional (BRASIL, 2017, grifo do autor)

Se faz necessário expor que, para a ex-Procuradora-Geral da República, Raquel Dodge, o contrato de trabalho intermitente seria contrário ao disposto no art. 7, inciso IV da Constituição Federal caso não observasse a proporcionalidade entre o salário mínimo fixado em lei e a remuneração devida aos trabalhadores com jornada intermitente. (BRASIL, 2017)

Conforme análise da legislação que regulamenta o contrato de trabalho intermitente e do parecer do Ministério Público Federal acerca da sua constitucionalidade, se torna evidente não existir qualquer contrariedade à Constituição Federal no tocante a forma de remuneração dos trabalhadores, uma vez que é previsto o pagamento deve ser proporcional ao trabalho prestado, tendo como supedâneo o salário mínimo fixado em lei, ou seja, ao trabalhador em jornada intermitente é garantido o salário mínimo equivalente ao período ajustado para a prestação de serviços, seja ele pactuado por hora, por dia ou por mês.

#### **4.1.3 O pagamento por hora trabalhada frente à garantia do piso salarial proporcional à extensão e complexidade do trabalho**

O direito do trabalhador de receber não menos que o piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho realizado está garantido pelo art. 7º, inciso V da Constituição Federal. (BRASIL, 1988)

De acordo com o doutrinador Martinez (2019) não se pode confundir o direito ao salário mínimo com o piso salarial proporcional à extensão e complexidade do trabalho, *in verbis*:

Não se pode confundir o padrão salarial mínimo geral, nacionalmente unificado, com aquele previsto na Lei Complementar n. 103/2000. De acordo com essa norma, produzida a partir de autorização constitucional excepcional<sup>23</sup>, “os Estados e o Distrito Federal ficam autorizados a instituir, mediante lei de iniciativa do Poder Executivo, o piso salarial de que trata o inciso V do art. 7º da Constituição Federal para os empregados que não tenham piso salarial definido em lei federal, convenção ou acordo coletivo de trabalho”

Ademais, o mesmo doutrinador (2019) realiza uma crítica à redação da Lei Complementar nº 103/2000 ao explicar que o piso salarial deve ser estabelecido para os empregados de atividades específicas, em virtude das peculiaridades de

cada uma delas. Ou seja, a extensão e a complexidade do trabalho são elementos estabelecidos na Constituição Federal para justificarem um piso salarial diverso do unificado nacionalmente, e ausência de piso salarial definido por lei federal, convenção ou acordo coletivo não enseja a fixação de piso salarial mais favorável ao empregado. O autor ainda destaca que extensão está relacionado com um trabalho desgastante e complexidade com uma atividade que seja intrincada ou difícil.

Nesse sentido, é preciso mencionar que as prestações de serviços realizadas sob a égide do contrato intermitente serão remuneradas de acordo com o valor da hora do salário mínimo ou valor da hora devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função. (BRASIL, 1943)

Diante do exposto, se torna cristalino que é assegurado ao trabalho intermitente o valor proporcional à extensão e complexidade do trabalho realizado, uma vez que a legislação trabalhista garante que o valor da hora no contrato de trabalho intermitente deve ser proporcional ao valor da hora do salário mínimo ou do valor devido aos demais empregados na mesma função, ou seja, caso exista a fixação de piso salarial por algum Estado ou pelo Distrito Federal, o valor da hora no contrato intermitente deve estabelecido proporcionalmente ao valor da hora do piso salarial.

#### **4.1.4 O pagamento por hora trabalhada frente à irredutibilidade salarial**

A irredutibilidade salarial é direito inerente ao trabalhador e está previsto no art. 7º, inciso VI, no entanto esse direito não é absoluto, uma vez que existe a previsão nesse dispositivo legal de uma exceção que permite redução do salário dos empregados, porém, a redução deve ser negociada por meio de convenção ou acordo coletivo.

Nesse sentido, a doutrinadora Romar (2018) explica que tal regra possui o objetivo de proteger o salário do trabalhador e torna nula qualquer redução salarial realizada de maneira unilateral pelo empregador.

No tocante à permissão dada pela Constituição Federal para que seja possível reduzir o salário dos trabalhadores por meio de convenção ou acordo coletivo, Martinez (2019) ensina que o empregado deve receber alguma outra melhoria na sua condição, sendo vedada a redução sem a presença de outro benefício para os trabalhadores.

A importância da irredutibilidade salarial para os trabalhadores ultrapassa as barreiras apenas do trabalho, uma vez que é assegurado o recebimento de salário em patamar não inferior ao ajustado entre as partes, é proporcionada a afirmação do trabalhador perante a sociedade, estando, assim, intimamente vinculado com o princípio da dignidade humana. (DELGADO, 2017)

Nesta senda, se faz necessário apontar que a modalidade contratual em apreço possui como característica primordial a alternância de períodos em que o empregado estará prestando serviços ao empregador e períodos de inatividade. O empregador deve convocar o prestador, por qualquer meio de comunicação, com antecedência de três dias antes, para os períodos em que desejar contar com a sua atividade laboral. (BRASIL, 1943)

Essa característica do contrato de trabalho intermitente é fortemente criticada, uma vez que permite ao empregador contar com a prestação de serviços do empregado somente nos momentos em que a demanda de sua empresa exija tal mão de obra. Dessa forma, não existe uma jornada fixa ou carga semanal fixa a ser cumprida pelo empregado. (MARTINEZ, 2019)

De toda sorte, importa elucidar novamente que a CLT garante o valor da hora para pactuação do contrato de trabalho intermitente em montante não inferior ao valor horário do salário mínimo, ou equiparado ao valor horário dos demais empregados que exerçam a mesma função. (BRASIL, 1943)

Desse modo, os períodos de atividade do empregado serão remunerados de acordo com o pactuado pelas partes, desde que seja observado o valor mínimo previsto na legislação, por conseguinte, o prestador de serviços tem garantido pela legislação trabalhista o recebimento do valor acordado no início do vínculo trabalhista. Existe apenas uma variação no montante que o empregado terá direito a receber ao final de cada ciclo de atividade, visto que esses períodos não precisam ser iguais, mas são ajustados conforme a necessidade do empregador. (BRASIL, 1943)

Nesse sentido, o parecer do Ministério Público Federal na ADI 5826 defende não haver qualquer impedimento para a pactuação do contrato de trabalho intermitente, porque o empregado será pago de forma proporcional ao tempo efetivamente trabalhado. Por essa razão não está presente qualquer ofensa da jornada de trabalho intermitente à Constituição Federal, visto que é observado a proporcionalidade entre a remuneração de trabalhadores em caráter intermitente

com o valor devido aos trabalhadores com vínculo de trabalho tradicional (BRASIL, 2017)

Ante o exposto, se torna evidente que o contrato de trabalho intermitente não fere o princípio trabalhista da irredutibilidade salarial, o qual também é assegurado na Constituição Federal, uma vez que o valor da hora de trabalho é ajustado no começo do vínculo entre as partes. Todavia, essa modalidade contratual pode gerar uma oscilação no valor recebido pelo empregado no findar de cada período de atividade, posto que esses não tem a necessidade de serem iguais, ou seja, o empregado receberá sempre de acordo com a jornada efetivamente trabalhada, mas não sofrerá redução no salário, visto que esse será proporcional ao valor acordado entre as partes.

#### **4.1.5 A pactuação do contrato de trabalho intermitente frente aos direitos sociais constitucionalmente previstos**

A possibilidade de empregadores e empregados acordarem a prestação de serviços de forma intermitente foi introduzida pela Lei 13.467/2017, chamada de Reforma Trabalhista, ao alterar o *caput* do art. 443, dispositivo que trata sobre as formas de celebração do contrato de trabalho individual. (BRASIL, 1943)

Segundo Martinez (2019) no contrato de trabalho intermitente o empregado realizará a prestação de serviços de forma intercalada, ou seja, haverá períodos de atividade e inatividade, observando a lógica *just in time*, uma vez que os períodos de atividade do empregado serão realizados conforme a demanda do empregador.

Diante da inovação trazida pela Reforma Trabalhista com a regulamentação dessa nova modalidade de contrato de trabalho individual muitas críticas surgiram acerca de sua observância às normas constitucionais.

Nesse sentido, é importante expor novamente posição de Leite (2018, p. 457) acerca do tema. O autor assevera que o contrato de trabalho intermitente é uma forma de superexploração do trabalho, pois coloca em xeque toda a construção constitucional de cidadania, de direitos trabalhistas e de uma sociedade digna ao tornar a mão de obra do trabalhador descartável de acordo com as necessidades do empregador.

Conforme exposto anteriormente, o trabalho faz parte do rol de direitos sociais assegurados à população previstos no art. 6º da Constituição Federal. (BRASIL, 1988)

A importância dos direitos sociais está vinculada com o seu objetivo de dar melhores condições de vida as pessoas, em especial as pessoas mais necessitadas, assegurando a eles o acesso aos bens que supram suas necessidades básicas. Dessa forma, buscar diminuir a desigualdade social proporcionando uma vida digna para todos. (MOTTA, 2019)

Tendo em vista o objetivo dos direitos sociais constitucionalmente previsto e as críticas formuladas ao contrato de trabalho intermitente, o Supremo Tribunal Federal foi, por meio da protocolização de ADIs, instado a se manifestar acerca do observância da Constituição Federal pela nova modalidade de prestação de serviços em apreço. (MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL, 2019)

Nesse sentido o Ministério Público Federal elaborou parecer indicando não existir qualquer fragilização das relações de emprego ou ofensa ao princípio do retrocesso pelo contrato de trabalho intermitente, uma vez que é assegurado ao trabalhador intermitente o recebimento de salário proporcional ao valor do salário mínimo em relação ao tempo efetivamente trabalhado, além de ocorrer o pagamento de todas as verbas constitucionais garantidas na relação de emprego, como por exemplo, férias com acréscimo de um terço, décimo terceiro salário, todas pagas na proporção da tarefa realizada pelo empregado. (BRASIL, 2017)

Ademais, a manifestação do Ministério Público Federal destaca que a prestação intermitente de serviços pode gerar benefícios para ambas as partes da relação trabalhista:

Ainda que se admita que o contrato de emprego típico possa gerar maior sensação de segurança ao trabalhador – principalmente em razão da visão cultural estabelecida por anos de vigência da CLT sem modificações tão substanciais como as implementadas pela Reforma Trabalhista –, necessário reconhecer que a modalidade de trabalho intermitente pode significar novas oportunidades para todos os envolvidos na relação, sejam empregadores ou empregados. Isso porque, nesta nova forma de contrato, ou o empregado está trabalhando – e será devidamente remunerado por esse tempo laborado – ou está livre para buscar outras oportunidades, realizar diferentes trabalhos, executar outros projetos. (BRASIL, 2017)

No entanto, a então Procuradora-Geral da República, Raquel Dodge, enfatizou que eventual utilização do contrato de trabalho intermitente em desacordo



com a legislação deve ser verificada no caso concreto, mas não enseja o reconhecimento de sua inconstitucionalidade. (BRASIL, 2017)

Pelo exposto nesse capítulo, resta evidente que o contrato de trabalho intermitente não deve ser visto como um retrocesso aos direitos do trabalho, mas sim como um novo instrumento capaz de se adaptar as necessidades de empregados e empregadores, gerando benefícios para ambos. Embora a continuidade não esteja presente no vínculo de trabalho intermitente, não se deve presumir um prejuízo para o empregado, pois é justamente o período de inatividade que possibilita a busca para a realização de outros projetos capazes de gerar renda para o seu sustento e de sua família.

Os demais pontos analisados – garantia de salário mínimo, piso proporcional à extensão e complexidade do trabalho - observam o previsto na Constituição Federal, uma vez que o empregado receberá seu pagamento proporcional ao tempo efetivamente trabalhado.

## 5 CONCLUSÃO

Esta monografia teve por problematização verificar a possibilidade de o contrato de trabalho intermitente ser declarado inconstitucional frente aos direitos sociais e princípios trabalhistas garantidos pela Constituição Federal.

De início a pesquisa apresenta, por meio da exposição histórica, o surgimento do Direito do Trabalho, na Europa, em uma sociedade marcada pela desigualdade econômica e social, com o objetivo de proteger os empregados contra abusos de seus empregadores, bem como possibilitar a melhoria nas condições de trabalho.

Ademais, o segundo capítulo expõe o conceito contemporâneo de Direito do Trabalho, demonstra quais são as diferenças entre relação de trabalho e relação de emprego, uma vez que está se destaca em comparação com as demais relações de trabalho e, por essa razão, muitas das vezes são utilizadas como sinônimos pelos operadores do direito, com a finalidade de apresentar a definição e as características contrato de trabalho e as especificidades do contrato de trabalho intermitente.

Os princípios trabalhistas previstos na Constituição Federal estão dispostos no terceiro capítulo desta pesquisa, o qual parte da conceituação da palavra princípio e expõe qual é a importância dos princípios para o universo jurídico, uma vez que se tratam da base do Direitos, são o alicerce que inspiram as normas jurídicas.

Como exposto no terceiro capítulo, os princípios tem sua origem marcada por momentos históricos e assim são incorporados as legislações, dessa forma, os princípios não são imutáveis, uma vez que as mudanças oriundas da evolução na organização da sociedade podem fazer com que alguns princípios sejam superados por outro que se enquadre na nova realidade social.

Nesse sentido a pesquisa buscou conceituar os princípios do trabalho previstos na Constituição Federal que suspostamente não são seguidos pela modalidade de contratação intermitente, são eles: princípio protetor, princípio da irrenunciabilidade, princípio da continuidade e princípio da irredutibilidade salarial.

Dessa forma, o quarto capítulo teve como objetivo responder a pergunta problema que é o estribo deste trabalho, que foi o de verificar se o contrato de trabalho intermitente pode ser considerado inconstitucional por ferir os direitos sociais e os princípios trabalhistas previstos na Constituição Federal. E com essa

finalidade apresentou quais são os direitos sociais constitucionalmente assegurados aos trabalhadores, abordando em especial previstos no art. 7º incisos I (continuidade da relação de emprego), IV (salário mínimo), V (piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho) e VI (irredutibilidade salarial).

Por conseguinte, restou evidente que o contrato de trabalho intermitente se trata de um novo vínculo de emprego caracterizado por períodos de atividade e outros de inatividade estabelecidos ao empregado conforme a necessidade do empregador de usufruir de sua mão de obra.

Essa nova modalidade contratual garante basicamente a observância de todos os direitos dos trabalhadores, uma vez que o pagamento do prestador é efetuado de forma proporcional ao tempo efetivamente trabalhado, além de ser garantido que o valor da hora na jornada intermitente seja equivalente ao valor da hora mínima do salário mínimo ou ao valor da hora paga aos demais funcionários do estabelecimento.

A continuidade não está presente nesta modalidade contratual, todavia não é correto presumir que os trabalhadores terão prejuízos diante do afastamento da continuidade na relação de emprego, posto que a jornada de trabalho intermitente permite ao empregado desenvolver outros trabalhos, projetos nos períodos de inatividade.

Dessa maneira, o contrato de trabalho intermitente não ofende os direitos sociais e os princípios trabalhistas previstos na Constituição Federal, uma vez que não gera a diminuição da proteção ao trabalhador em relação tomador de serviços ou ocasiona retrocesso no que tange aos direitos trabalhista, tendo em vista que sua pactuação pode beneficiar ambas as parte da relação de emprego: empregado e empregador.

Apesar do modelo de contrato de trabalho tradicional aparentar maior segurança aos trabalhadores, este pesquisador identifica no contrato de trabalho intermitente uma forma de tornar mais dinâmica a relação de emprego, posto que a oferta e demanda regulam a economia de mercado, nada mais justo que empregadores e empregados consigam se adaptar as variações que ocorrem ao longo do tempo na demanda de produção. Nesta senda, o contrato de trabalho intermitente pode ser visto como uma modernização nas leis trabalhistas que busca adaptar as possibilidades de prestação de serviço com a realidade da sociedade.

Este trabalho não esgotou todas as possibilidades de pesquisa acerca do tema, por se tratar de um tema novo no ordenamento jurídico brasileiro a dificuldade encontrada para a elaboração da pesquisa foi a de encontrar obras que abordassem de forma mais minuciosa o contrato de trabalho intermitente, até mesmo as obras mais atualizadas se dedicam pouco ao tema. De toda sorte, um estudo a respeito do entendimento dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho sobre a pactuação do contrato de trabalho intermitente também será de grande valia para que a sociedade consiga compreender melhor este assunto.

## REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2016.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 02 nov. 2019.

BRASIL. Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro, 1 maio 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm). Acesso em: 21 ago. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5826, Federação Nacional dos Empregados em Postos de Serviços de Combustíveis e Derivados de Petróleo – FENEPOSPETRO**. Relator: Min. Edson Fachin. 23 de nov. de 2017. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5317595>. Acesso em 05 de nov. de 2019

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 212**. Brasília, 2003. Disponível em: [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_201\\_250.html#SUM-212](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-212). Acesso em: 31 out. 2019.

CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. *E-book*. Acesso restrito via Minha Biblioteca.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2017.

FERREIRA, Vinícius Sousa. As possibilidades de trabalho intermitente após a reforma trabalhista. **Consultor Jurídico**. São Paulo, 2 mar. 2019. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-mar-02/vinicius-ferreira-trabalho-intermitente-reforma-trabalhista>. Acesso em: 01 nov. 2019.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadro Pessoa. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2019. *E-book*. Acesso restrito via Minha Biblioteca

LEITE, Carlos Henrique Bezerra, **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. *E-book*. Acesso restrito via Minha Biblioteca.

LENZA, Pedro. **Direito constitucional esquematizado**. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. *E-book*. Acesso restrito via Minha Biblioteca.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2019. *E-book*. Acesso restrito via Minha Biblioteca.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2017.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2019.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de direito constitucional**. São Paulo: Saraiva, 2017. *E-book*. Acesso restrito via Minha Biblioteca.

MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL. **Em manifestação enviada ao STF, Raquel Dodge defende constitucionalidade do contrato de trabalho intermitente**. 2018. Disponível em: <http://www.mpf.mp.br/pgr/noticias-pgr/em-manifestacao-enviada-ao-stf-raquel-dodge-defende-constitucionalidade-do-contrato-de-trabalho-intermitente>. Acesso em: 01 nov. 2019.

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. São Paulo: Atlas, 2019. *E-book*. Acesso restrito via Minha Biblioteca.

MOTTA, Sylvio. **Direito constitucional: teoria, jurisprudência e questões**. Rio de Janeiro: Forense, 2019. *E-book*. Acesso restrito via Minha Biblioteca.

NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. Por que a nova modalidade de regime de trabalho é tão criticada? **Exame**. São Paulo, p. 1-2. 7 jun. 2019. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/carreira/por-que-a-nova-modalidade-de-regime-de-trabalho-e-tao-criticada/>. Acesso em: 01 nov. 2019.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado**. São Paulo: Saraiva, 2017. *E-book*. Acesso restrito via Minha Biblioteca.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado**. São Paulo: Saraiva, 2018. *E-book*. Acesso restrito via Minha Biblioteca.

STRECK, Lenio Luiz. Reforma trabalhista: contrato intermitente é inconstitucional. **Consultor Jurídico**. São Paulo, 04 dez. 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-dez-04/streck-reforma-trabalhista-contrato-intermitente-inconstitucional>. Acesso em: 01 nov. 2019.

VASCONCELOS, Clever. **Curso de direito constitucional**. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. *E-book*. Acesso restrito via Minha Biblioteca.