

TRABALHO INTERMITENTE: PRECARIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS

INTERMITTENT WORK: PRECARIZATION OF LABOR RIGHTS

Maria Ângela Luz Firmino

Faculdade Doctum de Ipatinga

Email: mariangelafirmino@gmail.com

Christiano Henrique Pires Lacerda

Faculdade Doctum de Ipatinga

E-mail: prof.christianolacerda@gmail.com

Keila Daniela Monteiro Esteves

Faculdade Doctum de Ipatinga

E-mail: keila.esteves@gmail.com

RESUMO

O trabalho intermitente foi inserido no ordenamento jurídico brasileiro com o advento da Lei nº 13.467/2017, intitulada “Reforma Trabalhista”. A justificativa para a reforma em tela foi embasada na expectativa de superação da crise econômica coeva e geração de milhões de novos postos de emprego. A abordagem do presente estudo atenta para os impactos negativos e precarização dos direitos trabalhistas com a implementação da modalidade do trabalho intermitente. Objetiva esclarecer as atipicidades desta em relação às modalidades de trabalho anteriormente vigentes, principalmente, relacionados aos requisitos para relação de emprego, dentre os quais, onerosidade e continuidade. Nesse diapasão, pretende-se evidenciar a diferenciação das modalidades de trabalho eventual, trabalho parcial, trabalho temporário e contrato por tempo determinado. Ademais, utilizando da metodologia do direito comparado, foi possível analisar o regulamento do trabalho intermitente adotado

em outros países com o adotado no Brasil. Por fim, aferir se a referida modalidade de trabalho atende aos preceitos da Declaração Universal dos Direitos Humanos que evidencia, no terceiro parágrafo do artigo 23, “o direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana”.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho Intermitente. Precarização. Reforma Trabalhista.

ABSTRACT

The work intermittently was inserted on the Brazilian legal system with the advent of law number 13.467/2017, named “reform of the workers”. The justification for the reform on screen was passed on the expectation of overcoming the contemporary economic crisis and generating millions of new jobs. The approach of this study pays attention to the negative impacts and precariousness of labor rights with the implementation of the intermittent work modality. It aims to clarify the atypicalities of this in relation to previously existing work modalities, mainly related to the requirements for an employment relationship, including onerousness and continuity. In this context, the aim is to highlight the differentiation between the types of casual work, part-time work, temporary work and fixed-term contracts. Furthermore, using the comparative law methodology, it was possible to analyze the intermittent work regulations adopted in other countries with those adopted in Brazil. At last assess whether the aforementioned type of work complies with the precepts of the Universal Declaration of Human Rights which highlights, in the third paragraph of article 23, the right to equitable and satisfactory remuneration, which allows you and your family to live in accordance with human dignity.

KEYWORDS: Intermittent Work. Precarization. Labor Reform.

1. INTRODUÇÃO

Sob o enfoque de modernização das relações trabalhistas e geração de empregos, a criação da Lei nº 13.467/2017, intitulada “Reforma Trabalhista”, protagonizou relevantes alterações no ordenamento jurídico que regula as relações de trabalho, dentre as quais, a criação de uma nova modalidade contratual: contrato de trabalho intermitente.

A supracitada modalidade contratual destoa dos típicos contratos de emprego quanto aos requisitos para relação empregatícia, dentre os quais, onerosidade, continuidade, jornada de trabalho. No contrato intermitente, o empregado assina o contrato, mas sem a perspectiva de salário e trabalho, pois, este depende da vontade e necessidade do empregador. Ademais, durante o período de inatividade, o empregado não recebe nada, diferentemente de outros países, em que o trabalhador tem direito a compensação retributiva nesse período.

O relator do projeto, o deputado Rogério Marinho, no relatório da Comissão Especial destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei nº 6.787, DE 2016, elenca os objetivos que pretendiam alcançar com a reforma trabalhista, dentre as quais, modernização das relações do trabalho, sem que haja precarização do emprego. Afirma ser inaceitáveis que as rígidas regras da CLT impeçam a absorção pelo mercado de trabalho dos milhões de brasileiros que integram as estatísticas oficiais do desemprego. E garante que não haveria revogação de direitos alcançados pelos trabalhadores após anos de lutas intensas.

Insta salientar, que a reforma foi criada sob a justificativa de superação da crise econômica, através da geração de milhões de novos postos de trabalho e a formalização dos empregos informais já existentes, todavia, pesquisas recentes do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE refutam o argumento, ou seja, vivenciamos uma realidade muito aquém das expectativas dos defensores da reforma trabalhista. Nessa perspectiva, entende-se o tema como de relevante interesse jurídico e social, sendo objeto do presente estudo que propõe-se, mormente, a conceituar e apresentar o regramento da modalidade do trabalho intermitente inserida no nosso ordenamento jurídico com advento da Lei nº 13.467/2017; analisar as regras da nova modalidade contratual tendo em vista a evolução dos direitos

trabalhista no Brasil; confrontar a expectativa e realidade atual em relação ao contrato de trabalho intermitente; fazer um comparativo com regulamento de países que adotam o referido modelo contratual e o que foi proposto pela Reforma Trabalhista no Brasil; outrossim, identificar e expor as inconstitucionalidades advindas pela modalidade de contrato intermitente.

Por fim, aferir se a referida modalidade de trabalho atende aos preceitos da Declaração Universal dos Direitos Humanos que evidencia, no terceiro parágrafo do artigo 23, “o direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana”.

2. SURGIMENTO DO TRABALHO INTERMITENTE

Sob o enfoque do agravamento da crise econômica em 2015, reverbera a discussão da necessidade de uma reforma trabalhista. Em dezembro de 2016 foi enviado para Câmara dos Deputados, pelo governo Temer, projeto de lei visando alterar direitos trabalhistas já consolidados por muitas lutas em prol do trabalho digno.

Conforme NETO e CALVACANTE, o Direito do Trabalho surge para proteção do trabalhador após histórica exploração:

O Direito do Trabalho repousa no pressuposto inarredável de proteção ao trabalhador. A história, a partir do século XIX, precipuamente, dá exemplos da exploração desmesurada da força de trabalho. Para o equilíbrio efetivo da oposição capital e trabalho, surge o Direito do Trabalho, traçando normas públicas reguladoras do conteúdo material dessas relações jurídicas, impondo direitos e obrigações. O escopo foi privilegiar o trabalhador no campo jurídico, traçando restrições ao poder econômico, estabelecendo regras mínimas quanto à jornada, ao salário, à forma de contratação, ao trabalho do menor e da mulher etc. (NETO; CALVACANTE, 2018, p.132)

Contudo, a responsabilidade da crise econômica recai sobre os trabalhadores, esses sendo “sacrificados”, sobrepujando o obreiro em prol da economia, conforme aduzido por SCARPA (2023, p.206):

O Direito Laboral se coloca como um mecanismo de harmonização entre os interesses capitalistas e os direitos fundamentais da pessoa humana, apoiando a sua existência na coordenação desses dois elementos. O desafio que se impõe ao Direito do Trabalho é conciliar a economia e os interesses da pessoa humana. Nessa conjuntura, reside

a função precípua inerente a esse ramo jurídico, qual seja, trazer o equilíbrio nas relações de trabalho. Desta feita, não é possível sobrepujar o humano em prol da economia, devendo o Direito do Trabalho se orientar na busca pela harmonização de ambos. (SCARPA, 2023, p. 206)

Entretanto, com celeridade descomunal, foi aprovado pelo Congresso Nacional centenas de alterações no direito laboral, culminando num retrocesso de direitos e garantias do trabalhador brasileiro, em prol da economia.

Destarte, em meados de 2017, com a premissa de geração de milhares novos postos de trabalho e a formalização dos empregos informais, foi sancionada a Lei nº 13.467/2017, intitulada “Reforma Trabalhista”.

Dentre as várias mudanças impactantes, surgiu uma nova modalidade contratual: o contrato de trabalho intermitente, o qual, passaremos a conhecer conceito e regras nos tópicos abaixo.

3. CONCEITO E ASPECTOS LEGAIS DO CONTRATO INTERMITENTE

A Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT no art. 443, § 3º conceitua trabalho intermitente como contrato de trabalho de prestação de serviços, com subordinação, não 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.

Nesse diapasão, MARTINEZ discorre sobre conceituação do art. 443 da CLT em relação ao trabalho intermitente:

O caput do art. 443 da CLT foi modificado pela Lei n. 13.467/2017. Surgiu no seu corpo normativo, na sua parte final, uma singular referência à contratação para a prestação de trabalho intermitente, um dos mais polêmicos institutos da reforma trabalhista de 2017, caracterizado pela admissão da licitude da conduta patronal de contratar um empregado para pagar-lhe, somente quando se mostrarem necessários os seus serviços, apenas as horas laboradas sem que se estipule uma jornada fixa mínima de trabalho ou uma carga semanal fixa mínima a ser cumprida. O tipo contratual, aliás, é identificado pelo extermínio da ideia do tempo à disposição do empregador, motivo pelo qual há quem o identifique na Inglaterra como zero-hour contract (contrato sem horas preestabelecidas) ou na Itália como lavoro a chiamata (trabalho mediante chamadas).

Chama-se a atenção nesse ponto para uma importante particularidade: o contrato de trabalho intermitente é uma modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado, não atrelado a qualquer das hipóteses previstas no art. 443, § 1º, da CLT.

Como bem disseram Pamplona e Fernandez, “o fato de a prestação de serviços no trabalho intermitente ocorrer apenas em períodos delimitados, nos termos do convite formulado pelo empregador, não deve conduzir ao equívoco de enquadrá-lo como um contrato por tempo determinado, visto que o contrato de trabalho intermitente continuará vigente mesmo nos períodos de inatividade. É dizer: o contrato de trabalho intermitente não é um aglomerado de pequenos contratos por tempo determinado, mas um único contrato por tempo indeterminado que é caracterizado pela alternância entre períodos de atividade e de inatividade”. (MARTINEZ, 2023, p.195)

O caput do art. 452-A da CLT preconiza que “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”.

Os parágrafos 1º, 2º e 3º do supracitado artigo estabelecem a metodologia para a convocação do trabalhador para prestação do serviço, que pode ser realizada meio de comunicação eficaz, com informação da jornada e antecedência de 03 (três) dias; o empregado terá o prazo de 01 (um) dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa; e esta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

Nos termos do § 4º, aceita a convocação, e ocorrendo o descumprimento desta sem justo motivo, acarretará multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida para a parte que o ensejar. Essa multa imposta ao trabalhador é questionamento de muitos autores, pois, afirmam que vai de encontro aos princípios constitucionais da dignidade humana, do valor social do trabalho, da isonomia, da proteção do trabalhador e da função social da empresa.

Nessa modalidade, nos termos do § 5º do art. 452-A, o trabalhador fica à disposição do empregador e sem remuneração no período de inatividade. Só recebe quando requisitado para executar algum serviço, e proporcional às horas efetivamente trabalhadas.

Vale ressaltar, que no período de inatividade, o empregado tem liberdade para prestar serviços a outros empregadores, todavia, a incerteza do surgimento do serviço e ganhos reais, mesmo sendo contratado, paira sobre o trabalhador gerando insegurança e sofrimento. É mister evidenciar, que durante o período de inatividade, que é diferente do período à disposição do empregador, o

trabalhador não será remunerado, como mostra NETO e CALVACANTE:

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.

O período de inatividade é o intervalo temporal distinto daquele para o qual o empregado intermitente haja sido convocado e tenha prestado serviços. Nesse período, o empregado poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviço, que exerçam ou não a mesma atividade econômica, utilizando contrato de trabalho intermitente ou outra modalidade de contrato de trabalho.

Durante o período de inatividade, o empregado não está à disposição do empregador, logo, não será remunerado. (NETO; CALVACANTE, 2018, p.1080)

Portanto, um agravante dessa modalidade contratual é a não compensação retributiva em períodos de inatividade como preconiza o art. 452-A, § 5o, da CLT: “O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes”.

Ainda, os parágrafos 6º e 7º, do art. 452-A da CLT elencam as parcelas a serem recebidas pelo trabalhador ao final de cada período de prestação de serviço, as quais são: remuneração; férias proporcionais com acréscimo de um terço; décimo terceiro salário proporcional; repouso semanal remunerado; adicionais legais. E estabelece que o recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas.

E por fim o parágrafo 6º do mesmo artigo prescreve sobre o recolhimento da contribuição previdenciária e depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço; enquanto o parágrafo 7º preconiza sobre o direito do empregado, a cada doze meses, usufruir de um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.

4. TRABALHO INTERMITENTE: EXPECTATIVA X REALIDADE

O relatório elaborado pela Comissão Especial da Câmara dos Deputados, destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, do poder executivo, que altera o decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - consolidação

das leis do trabalho, e a lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, evidencia o objetivo e a justificativa para criação da modalidade do trabalho intermitente, através da Reforma Trabalhista:

Projeções feitas pela Frente Parlamentar Mista em Defesa do Comércio, Serviços e Empreendedorismo, tomando por base indicadores da economia dos Estados Unidos, embora reconheçam a dificuldade em se encontrar um número exato de vagas que possam ser abertas com a adoção do contrato intermitente, estimam que essa modalidade possa gerar cerca de catorze milhões de postos de trabalho formais no espaço de dez anos.

Somente no setor de comércio, a estimativa é de criação de mais de três milhões de novos empregos, e aqui não está sendo considerada a formalização de empregos informais atualmente existentes no setor.

Além do impacto direto na geração de empregos, há que se considerar o efeito social da implantação do contrato intermitente em situações como a obtenção do primeiro emprego, especialmente para os estudantes, que poderão adequar as respectivas jornadas de trabalho e de estudo da forma que lhes for mais favorável. Como consequência, poderemos ter a redução da evasão escolar, tema tão caro a todos nós, bem como a ampliação da renda familiar. (CAMARA DEPUTADOS, 2017)

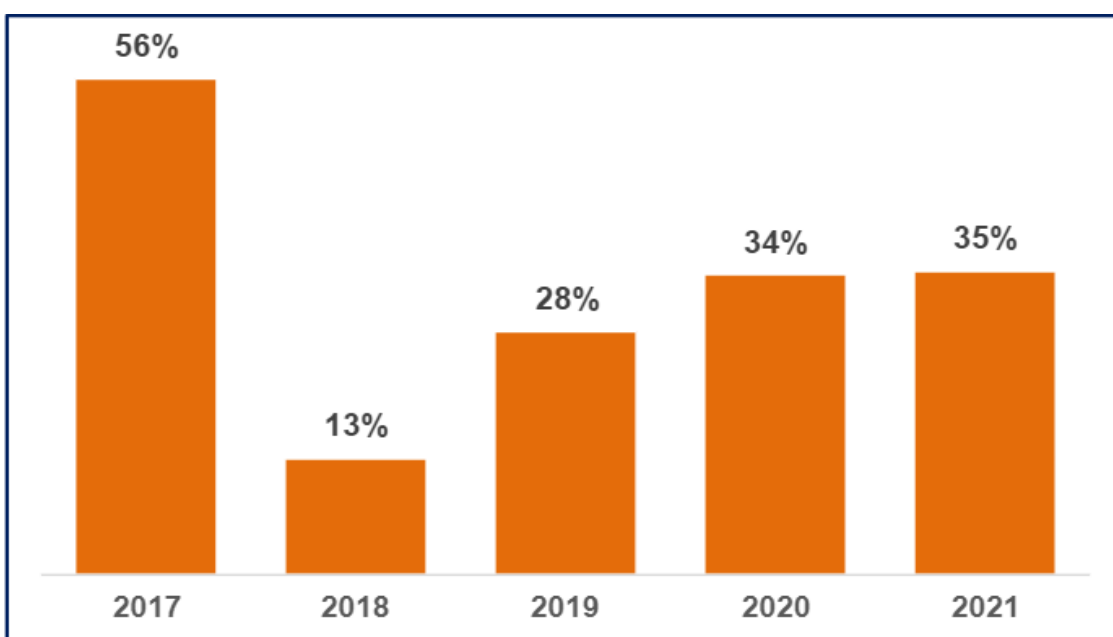
Muitas expectativas criadas em torno do contrato de trabalho intermitente, inserido no ordenamento jurídico brasileiro com advento da Reforma Trabalhista, principalmente, a geração de novos postos de trabalho e o combate ao trabalho informal. Entretanto, decorridos alguns anos, a realidade se revela diferentemente do esperado. Conforme publicação do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE, em 2021 houve um crescimento diminuto do trabalho intermitente, porém, a média de salário é inferior ao salário mínimo.

20% dos vínculos intermitentes firmados em 2021 não geraram trabalho ou renda. 46% dos vínculos intermitentes ativos em dezembro de 2021 não registraram nenhuma atividade naquele mês. Ainda em dezembro, a remuneração foi inferior a um salário mínimo em 44% dos vínculos intermitentes que registraram trabalho. A remuneração mensal média dos vínculos intermitentes foi de R\$ 888, o que equivalia a 81% do valor do salário mínimo naquele ano. O número de contratos intermitentes representou 0,50% do estoque de empregos formais em 2021. (DIEESE, 2023)

Portanto, utilizando dados dos registros de empregos formais de 2021 (Relação Anual de Informações Sociais - Rais, do então Ministério da Economia), o DIEESE estimou a renda recebida e o trabalho efetivamente realizado por meio

dos contratos intermitentes: duzentos mil desses vínculos estavam ativos em final de 2020 e duzentos e quarenta e quatro mil vínculos formais ativos em 2021.

A realidade mostrada através do referido estudo sobre trabalho intermitente, referente ao ano 2021, confirma que muitos dos contratos passaram boa parte do ano na inércia, ou seja, geraram pouco ou nenhum trabalho e renda; e a renda gerada ficou abaixo do salário mínimo. Em 2021, dos contratos intermitentes ativos, 35% não tinham registrado nenhum rendimento ao longo do ano.



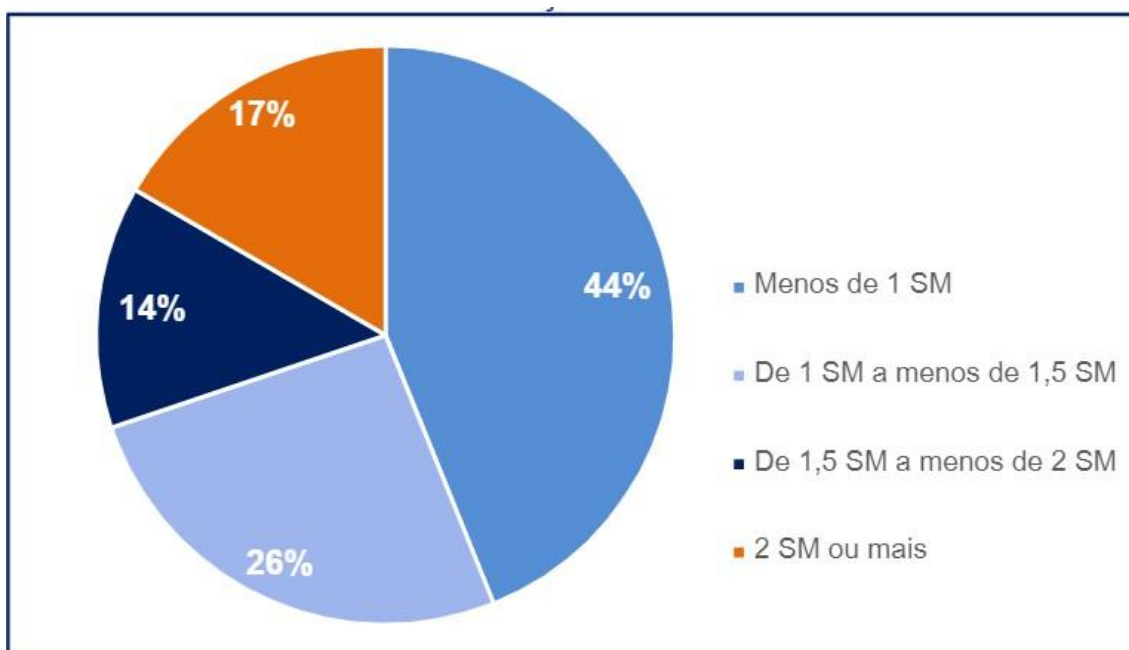
Fonte: TEM – Rais. Elaboração: DIEESE

Ainda, de acordo com o DIEESE, analisando apenas os vínculos admitidos em 2021, e que ainda estavam ativos até o final do ano, 20% não tiveram nenhuma renda ao longo daquele período. Ou seja, um em cada cinco contratos intermitentes, firmados no ano, não gerou renda para o trabalhador.

A partir de informações da Rais, estima-se que a duração média dos vínculos firmados em 2021 foi de cinco meses, divididos em três meses de trabalho e dois de espera. A remuneração média dos vínculos intermitentes foi de R\$ 888, valor equivalente a 81% de um salário mínimo naquele ano (R\$ 1.100 em 2021). É verdade que o mesmo trabalhador pode acumular mais de um vínculo de trabalho intermitente, mas, segundo divulgação do então Ministério da Economia, em 2020, a proporção daqueles que contavam com mais de uma admissão era de apenas 1,4%. Ao analisar os 244 mil vínculos intermitentes ativos em dezembro de 2021, nota-se que só 110 mil tiveram alguma atividade

no último mês do ano. Daqueles que trabalharam, 44% receberam menos que um salário mínimo (R\$ 1.100). Apenas 17% dos vínculos intermitentes tiveram remunerações equivalentes a dois salários mínimos ou mais (R\$ 2.200), naquele mês. (DIEESE, 2023)

Os dados disponíveis indicam que, na prática, o trabalho intermitente se converte em pouco tempo de trabalho efetivo e em baixos rendimentos.



Fonte: MTE. Rais 2021 Elaboração: DIEESE

Para corroborar com os dados expostos acima, faz-se necessário a apresentação do estudo do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA, publicado em agosto 2023.

Em análise do Novo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), que confirma a pequena participação dos trabalhadores intermitentes no saldo mensal de contratações formais no país. Entre janeiro de 2020 e setembro de 2022, a média mensal de contratações intermitentes foi de apenas 6,8 mil trabalhadores, enquanto as outras modalidades de contratação geraram cerca de 137 mil postos de trabalho. No ano de 2022, os intermitentes representaram em média 2,8% do total de empregos formais criados. (IPEA, 2023)

Depreende-se, a partir de análise dos dados apresentados pelo DIEESE e pelo IPEA, que o contrato de trabalho intermitente potencializa a precarização

de direitos trabalhistas, visto que, mesmo possuindo vínculo empregatício o trabalhador pode não ter a possibilidade de prestar o serviço e, conseqüentemente, não auferir renda alguma.

Ademais, estes corroboram para refutar os argumentos e justificativas dos defensores da reforma trabalhista, que culminou na criação do trabalho intermitente com a premissa de geração de milhões de novos postos de trabalho.

É mister destacar, preponderando sobre os dados acima apresentados, que o contrato intermitente poderá não cumprir a função social do trabalho, ou seja, garantir a subsistência do empregado.

5. REGULAMENTO DO TRABALHO INTERMITENTE NO DIREITO COMPARADO

O trabalho intermitente, introduzido na Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT com o advento da Lei nº 13.467/2017, já se encontra positivado em diversos ordenamentos jurídicos, dentre os quais, italiano, português, espanhol e inglês. Por conseguinte, serão explanados a regulamentação dessa modalidade em alguns países e as distinções em comparação ao regulamento adotado no Brasil.

Referenciando RAVNJAK et al. (2022) no estudo “Trabalho intermitente: uma análise comparada”, passaremos a discorrer sobre a modalidade comparada.

5.1. Trabalho intermitente italiano

Na Itália, o trabalho intermitente também conhecido como “Lavoro a chiamata”, é regulamentado pelo Decreto Legislativo 81/2015. Assemelha ao regulamento adotado no Brasil nos quesitos, forma descontínua e eventual de prestação de serviço por parte do empregado, ou seja, o trabalhador fica à disposição para eventual chamada do empregador.

Entretanto, o trabalho intermitente italiano é delimitado por faixa etária: somente trabalhadores com menos de 25 e mais de 55 anos podem se submeter a essa modalidade. O escopo visado pela norma jurídica é fomentar a readmissão no mercado de trabalho da população mais afetada pelo

desemprego. Ademais, definiu período de 400 dias a cada 03 anos, em que cada trabalhador poderá prestar serviço para o mesmo empregador, e caso regra não seja cumprida, o contrato deixa de ser eventual e passa a ser integral e por prazo indeterminado, excetuando-se os setores de turismo, exercícios públicos e entretenimento. No regime adotado no Brasil, diferentemente da Itália, não delimitou nem faixa etária, nem tampouco o período.

Outrossim, o Decreto Legislativo 81/2015 limita a utilização do contrato intermitente, sendo vedado a contratação para: substituição de grevistas; para suprimir mão-de-obra, antes de 6 meses, de dispensa coletiva dos trabalhadores, ou suspensão da produção ou redução salarial; vedada contratação de trabalhadores 'a chiamata' para aquelas empresas que não possuem certificação de medidas de proteção da saúde e segurança na empresa.

O trabalho intermitente no ordenamento jurídico italiano preceitua duas espécies dentro dessa modalidade laboral: com ou sem garantia de disponibilidade. Na espécie com garantia de disponibilidade, o trabalhador alterna entre momentos de prestação laboral e momentos à disposição para atender demandas e exigências do empregador. Em contrapartida, o trabalhador tem direito à indenização, esta nunca inferior ao salário mínimo, pelo tempo à disposição. Entretanto, no contrato laboral com disponibilidade, caso suceda recusa injustificada do trabalhador em atender a chamada, poderá ocorrer a dispensa e este ser obrigado a restituir a quota de indenização de disponibilidade relativa ao período sucessivo à recusa. Em relação aos trabalhadores com contrato sem cláusula à disposição do empregador, esses não farão jus a indenização e também não serão penalizados por não atender eventuais chamados.

Insta salientar, que no regulamento do trabalho intermitente adotado no Brasil, o legislador debelou totalmente a indenização pelo tempo que o trabalhador fica à disposição do empregador.

Vale ressaltar, que o instituto do trabalho intermitente, tanto na Itália como no Brasil, não se tornou uma modalidade propalada de contratação de mão-de-obra.

5.2. Trabalho intermitente português

A figura contratual do trabalho intermitente no ordenamento jurídico português foi consolidada com a promulgação do Código do Trabalho de 2009 (Lei n° 7/2009), que ampliou o regime para além dos profissionais do espetáculo. A justificativa para proposta de flexibilização da relação de emprego assemelha à do Brasil: intervir estrategicamente no mercado de trabalho, aumentando o número de pessoas que podem obter um emprego, quer pela criação de novos postos de trabalho, quer pela repartição dos já existentes, surgindo assim como benefício dos próprios trabalhadores, que se viriam integrados na vida laboral, ainda que não nas desejadas condições de uma relação laboral típica.

Não obstante, a flexibilização propõe a criação de novos postos de trabalhos, mas por outro lado, esse movimento de flexibilização, legitimado, e incentivado pelo Estado, precariza ainda mais a condição da classe trabalhadora, principalmente, na modalidade do trabalho intermitente.

O contrato de trabalho intermitente português admite duas submodalidades de contrato: trabalho alternado e o contrato à chamada. É permitido, às partes do contrato, a escolha de qual contrato estabelecer, observando os requisitos legais.

No trabalho alternado, as partes estabelecem: duração da prestação de trabalho; modo consecutivo ou interpolado; início e termo de cada período de trabalho. Ademais, a prestação de trabalho não poderá ser inferior a seis meses por ano, dos quais pelo menos quatro meses devem ser consecutivos.

O trabalho à chamada, prevê a definição do tempo de antecedência com que o empregador deve informar o trabalhador do início das atividades, que não deve ser inferior a 20 dias. Essa submodalidade atribui ao empregador a faculdade de determinar livremente o se e o quando da prestação, ficando o trabalhador a espera, uma vez que, no compromisso contratual que assumiu, se obrigou não só a estar disponível, como também a efetivamente responder às convocatórias do empregador, sendo também especialmente compensado por essa situação de disponibilidade. A modalidade de trabalho à chamada possui características similares a modalidade do trabalho intermitente no Brasil, como

a incerteza em relação ao período de prestação de serviço e o tempo de trabalho, que depende exclusivamente da necessidade do empregador. No entanto, difere novamente, quanto a indenização do tempo em que o empregado fica à disposição do empregador.

Os requisitos essenciais para a configuração do trabalho intermitente português são: trabalhador ter um contrato por tempo indeterminado; o empregador exercer uma atividade descontínua ou de intensidade variável; e o trabalho ser realizado com períodos de inatividade remunerada.

O legislador português, diferentemente do legislador brasileiro, preocupou-se em estabelecer períodos mínimos de inatividade, sendo essa remunerada, distintivamente do Brasil, no qual o período de inatividade do trabalhador não é remunerado, utilizando-se da justificativa da não disposição por parte do empregado, que pode ter outro contrato.

Em relação a remuneração dos trabalhadores intermitentes, o ordenamento jurídico português preconiza o percentual mínimo de 20% de compensação retributiva pelo período de inatividade do trabalhador.

Como no Brasil, a lei portuguesa é omissa em relação ao período de férias dos trabalhadores, como nos casos de pluriemprego, comumente utilizado para compor a renda mensal do trabalhador, a fim de receber o salário integral. Desse modo, inviabilizaria as férias do trabalhador violando o seu direito ao repouso.

5.3. Trabalho intermitente inglês

O trabalho intermitente inglês, intitulado “zero hour contract”, não oferece uma garantia de um mínimo de horas a serem trabalhadas, de modo que os empregados são requisitados conforme a demanda do empregador.

Assemelha ao contrato intermitente no Brasil no quesito que impõe a disponibilidade do trabalhador 24 horas por dia, outorgando as cláusulas e condições contratuais ao empregador, conduzindo o trabalhador para uma situação de vulnerabilidade e instabilidade diante da hipótese de ficar longos períodos sem trabalho, e por conseguinte, sem salário. Portanto, o contrato zero hora tem como características a não garantia de recebimento do salário e a não garantia de prestação de serviços.

Assim como a legislação brasileira, o regramento inglês não prevê como será prestado o serviço, o que fica ao arbítrio das partes contratantes. Logo, o empregado se sujeita a vontade do empregador.

O ordenamento brasileiro, em relação ao contrato de trabalho intermitente, possui grandes afinidades com o zero hour contract, uma vez que se aproxima do modelo de precarização ali adotado, períodos de inatividade sem remuneração, risco da atividade econômica assumidos pelo trabalhador, além da remuneração menor do que praticada para os trabalhadores com contratos indeterminados.

5.4. Trabalho intermitente espanhol

O trabalho intermitente espanhol intitulado “trabajo discontinuo”, é o trabalho realizado de modo cíclico e com prazo indeterminado, cujas datas da prestação de serviços são certas e se repetem periodicamente, como por exemplo, no verão. Difere da modalidade de contratos eventuais ou temporários, que se caracterizam pela incerteza e extraordinariedade da prestação dos serviços. Destarte, semelhante à modalidade inglesa, o trabajo discontinuo atende à sazonalidade da demanda, em especial no ramo de turismo e hotelaria. Em relação ao método de convocação dos empregados, observa-se a ordem de antiguidade do trabalhador, sem exclusividade, podendo os empregados desempenharem outra ocupação nos períodos de inatividade. Outrossim, percebe-se maior participação entes sindicais, pois, há previsão de negociação coletiva para celebração do contrato entre empregado e empregador, ou seja, dependendo da característica do setor econômico de atuação as entidades sindicais podem criar normas coletivas prevendo contrato fixo descontínuo a prazo temporário, porém, com requisitos objetivos e possibilidade de conversão de contrato temporário para fixos descontínuos.

Depreende-se, que a inexistência dessa negociação coletiva e assinatura de acordos e convenções, no modelo de contrato intermitente adotado no Brasil, suscita a precarização dos direitos trabalhistas, pois, a presença das entidades sindicais na contratação coletiva atenua a hipossuficiência do empregado quando das negociações do contrato.

Inferre-se, após a apresentação do estudo de RAVNJAK et al. (2022) “Trabalho intermitente: uma análise comparada”, que a legislação brasileira, no que se refere ao trabalho intermitente, em relação a legislação dos países acima comparada, contribui para a precarização de direitos trabalhistas, principalmente no tocante à indenização por tempo à disposição e também a vulnerabilidade do trabalhador perante a expectativa de convocação para o trabalho, e por conseguinte, a remuneração.

Isto posto, apresentar-se-á, as consequências e violações constitucionais e trabalhistas concernentes a classe trabalhadora, com a regulamentação do contrato de trabalho intermitente no Brasil.

6. INCONSTITUCIONALIDADES DO TRABALHO INTERMITENTE

A Constituição Federal de 1988 preconiza o Brasil como um Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos, dentre outros, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Ademais, a Declaração Universal dos Direitos Humanos evidencia o direito do trabalhador a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, como explanado por NETO et al. (2022, p.200).

No mundo Contemporâneo, um dos principais diplomas de direitos humanos, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) traz, entre outros, como direitos fundamentais relacionados ao trabalho: (a) ninguém será mantido em escravidão ou servidão; a escravidão e o tráfico de escravos serão proibidos em todas as suas formas (art. IV); (b) todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego (art. XXIII, 1); (c) todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho (art. XXIII, 2); (d) todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social (art. XXIII, 3); (e) todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses (art. XXIII, 4); (f) todo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas (art. XXIV). (NETO; CALVACANTE, 2018, p.200)

Nesse mesmo diapasão, SCARPA (2018, p. 219) enaltece que a força

motriz do Direito do Trabalho é a essencialidade da pessoa humana que transcende qualquer aspiração econômica ou condição mercadológica. Alude que a dignidade da pessoa humana deve nortear a interpretação e aplicação da legislação trabalhista. Alega que o Direito Laboral tem objetivo de propiciar harmonia entre as partes envolvidas na relação trabalhista e a função de conciliar os valores segurança e justiça.

Contudo, com a concepção da reforma administrativa através da Lei nº 13.467/2017, e por conseguinte, a criação da modalidade do contrato de trabalho intermitente, os fundamentos supracitados, no entendimento de vários doutrinadores, estão sendo violados conforme exposto por NETO e CALVACANTE:

No contrato de trabalho intermitente, em que 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, não há previsão de jornada fixa nem de quantidade de horas a serem trabalhadas diária, semanal ou mensalmente. Portanto, o trabalhador não possui uma previsão de dias a serem trabalhados, nem horário de entrada e saída. Essa condição de trabalho afronta a dignidade humana (art. 1º, III, CF), pois a norma jurídica que o prevê coloca o trabalhador numa condição de mero objeto, como ferramenta, equipamento, maquinário, à disposição da atividade econômica empresarial. Esse rebaixamento de status civilizatório contraria, ao mesmo tempo, a vedação de tratamento desumano (art. 5º, III) e a finalidade constitucional do direito do trabalho da melhoria da condição social do trabalhador (art. 7º, caput). (NETO; CALVACANTE, 2018, p.1081)

O contrato intermitente aceita como lícita a conduta do empregador em contratar empregados para pagar, apenas quando for necessária a prestação de seus serviços, tão somente as horas trabalhadas, sem a estipulação de uma jornada fixa mínima de trabalho ou uma carga semanal fixa mínima a ser cumprida. Neste modelo contratual, a execução de determinada obrigação é feita de maneira fracionada, com alternância de períodos de atividade e inatividade, conforme as necessidades patronais. De acordo com ROCHA e MELO, citando VIEGAS, as vantagens do contrato intermitente são para o empregador, em detrimento dos direitos do trabalhador:

Sob a perspectiva do empregador, são inegáveis as vantagens desse

tipo de contratação, sobretudo porque evita a mão de obra ociosa, circunstâncias que podem se dar por fatores triviais como casos fortuitos e eventos de natureza, por exemplo, um período chuvoso para um restaurante à beira mar, uma máquina parada para manutenção etc.

A partir da ótica do empregado, no entanto, a realidade se mostra extremamente negativa e prejudicial. Primeiro, observa-se que o novo art. 452- A da CLT não garante uma obrigatoriedade ou periodicidade mínima de convocações, evidenciando a imprevisibilidade absoluta do trabalho e da fonte de renda, fatores que prejudicarão as condições de vida do trabalhador, que não poderá programar a sua rotina, sendo praticamente impossível compatibilizar com outro emprego, estudos e obrigações familiares. Frise--se que o empregador poderá convocar com até três dias de antecedência e, somente nessa ocasião, o trabalhador terá noção da sua jornada de trabalho. (ROCHA; MELO, 2019, p. 8, apud VIEGAS, 2017, p. 85).

Destarte, o contrato intermitente destoa das outras modalidades contratuais, que em regra, têm por característica a não intermitência da prestação dos serviços, ou seja, os contratos de trabalho típicos não alternam períodos de prestação de atividade e de inatividade, ao contrário, mantêm uma regularidade e uma previsibilidade da prestação do serviço.

Discorrendo sobre o posicionamento de NETO e CALVACANTE (2018, p.1082), traz-se à luz da discussão a ausência de jornada prefixada. Para estes, a indefinição de jornada, contraria a disposição do art. 7º, XIII, da CF/88, que limita a duração do trabalho normal. E a ausência dessa jornada nega a aplicação do inciso XVI do art. 7º, da CF/88, que prevê a remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% à do normal.

Em alusão a remuneração do contrato de trabalho intermitente, os autores reafirmam a vulnerabilidade a que o empregado fica exposto:

A pretensão legislativa no tocante à remuneração do contrato de trabalho intermitente é inconstitucional, ao prever o pagamento apenas das horas efetivamente trabalhadas, ressignificando o conceito de tempo de trabalho. Isso porque a ausência de garantia de jornada e, por conseguinte, de salário não garante a subsistência do trabalhador e de sua família com pagamento do salário mínimo mensal constitucional (art. 7º, IV e VII) nem o acesso a direitos sociais como trabalho, moradia, alimentação, saúde, segurança (art. 6º, caput). Além disso, ao transferir ao trabalhador parte hipossuficiente da relação de emprego, os riscos da atividade econômica, atenta também contra a valorização social do trabalho e a função social da propriedade (arts. 1º, IV; 170, caput; 5º, XXIII; 170, III). (NETO; CALVACANTE, 2018, p.1082)

No tocante ao 13º salário e férias, os autores ressaltam que devido ao pagamento parcelado dos supracitados direitos, incorporado ao baixo salário, não há proteção ao trabalhador. Trata-se de extinção de direitos, pois, ao parcelar seu pagamento, o empregado nada terá a receber no final do ano a título de 13º salário, tampouco a título de férias quando estas lhe forem concedidas.

Ademais, em relação as férias do trabalhador intermitente, a legislação preserva apenas o direito de não ser convocado pelo mesmo empregador, o que não configura o descanso remunerado, pois, para complementação da renda, geralmente prestará serviço a outro empregador.

A Constituição Federal, ao prever em seu art. 7º, XVII, o gozo de férias anuais remuneradas acrescidas de um terço, teve como objetivo, além de promover o descanso ao trabalhador, o direito ao lazer, instituído em seu art. 6º. Nesse sentido, e considerando ainda o art. 129, CLT, que também dispõe sobre gozo anual de férias sem prejuízo à remuneração, é que se entende que o art. 452-A, § 9º, CLT não pode ser interpretado como mero gozo de férias sem remuneração, visto que viola a Constituição e se encontra em dissonância com a própria CLT. Assim, tendo em vista o art. 7º, XVII, CF, que dispõe sobre o direito às férias anuais remuneradas, ou seja, pagas no momento do gozo do período de descanso (art. 452-A, § 9º), o pagamento de férias proporcionais ao fim de cada período de prestação de serviço (art. 452-A, § 6º, II) não encontra aplicabilidade. Portanto, no trabalho intermitente, as férias devem ser remuneradas quando da sua efetiva fruição. (NETO; CALVACANTE, 2018, p.1082)

Portanto, no contrato de trabalho intermitente, os direitos previstos na Constituição Federal no art. 7º, VIII - pagamento do 13º salário – e art. 7º, XVII – férias remuneradas acrescidas de 1/3 – não condizem com o texto constitucional, pois, com o pagamento indenizado fragmentado destes direitos, descaracteriza o direito ao 13º salário - salário adicional no final do ano - e férias – descanso remunerado, uma vez que o trabalhador não trabalha, mas também não recebe.

Outrossim, no que concerne ao salário mínimo, aventado no art.3º da CLT, a retribuição constitui pressuposto do contrato de trabalho, logo, sem retribuição, não há contrato de trabalho nem atividade laboral em sentido jurídico. Portanto, é assegurado constitucionalmente ao trabalhador o direito a uma remuneração mínima.

A Constituição Federal, no art. 7º, coloca o salário mínimo no grande rol de direitos básicos dos trabalhadores urbanos e rurais: “IV – Salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim”. No direito internacional do trabalho, diversos instrumentos normativos buscam assegurar uma retribuição mínima (trabalho decente e dignidade do trabalhador). Essa orientação funda-se na ideia de que os salários não são a contrapartida de uma mera mercadoria, mas a única fonte de rendimentos da maior parte da população, a exigir especial proteção. Nesse sentido o art. 23, item 3, da Declaração Universal dos Direitos do Homem, o art. 5º da Convenção 117 da OIT e o art. 3º da Convenção 131 da OIT almejam garantir um salário mínimo a todos os trabalhadores subordinados, suficiente para garantir-lhes uma vida digna. Como essas normas integram o ordenamento jurídico interno, por força do art. 5º, § 3º, da Constituição Federal, com status de norma supralegal, a regra do caput do art. 452-A da CLT está sujeita ao controle de convencionalidade e à interpretação conforme a Constituição, exigindo uma solução hermenêutica compatível com a garantia da retribuição mínima. (NETO; CALVACANTE, 2018, p.1083)

Inferre-se, a partir do exposto, para um trabalho decente, digno, faz-se necessário uma retribuição mínima, não inferior ao salário mínimo legal, independentemente da quantidade de horas efetivamente trabalhadas, como preceitua o caput do art. 452-A da CLT. Logo, para atender ao texto constitucional contido no art. 7º, IV e V, da Carta Magna, o contrato intermitente deveria assegurar ao trabalhador o recebimento do salário mínimo mensal ou do piso mensal da categoria, independentemente da convocação para a realização de tarefas por parte do empregador.

Acerca da multa, elencada no art. 452-A, § 4º da CLT, aplicada ao trabalhador por descumprir convocação após compromissada por este, vai de encontro aos princípios constitucionais da dignidade humana, do valor social do trabalho, da proteção do trabalhador e da função social da empresa. No caso concreto, imagina o trabalhador, que ficou na inatividade quase o mês todo, foi convocado e ele aceitou a convocação para prestação de serviço durante 10 dias com carga horária diária de 2 horas. Posteriormente, é convocado por outro empregador para prestação de serviço por 20 dias e carga horária de 8 horas diária. Não há compatibilidade de horários das duas convocações. O que faz o trabalhador? Pode ser penalizado por optar pela sua subsistência e a de sua

família? O trabalhador assumindo os riscos da atividade econômica encontra-se em dissonância com a valorização social do trabalho. É mister observar que haverá a relativização do conceito de tempo à disposição, pois o risco empresarial estará sendo transferido ou partilhado com o empregado, sendo que este deveria ser do empregador.

Outro quesito polêmico nos contratos de trabalho intermitente, disposto no art. 452-A, § 5º, é o período de inatividade não ser considerado tempo à disposição do empregador, previsão que colide com o teor do art. 4º da CLT, segundo o qual o cômputo da jornada de trabalho, em regra, engloba o tempo à disposição do empregador. O período de inatividade sem remuneração, foi veementemente contestado por NETO e CALVACANTE:

Na prática, a nova regra permite que o contratante remunere o trabalhador apenas pelas horas efetivamente trabalhadas, desconsiderando a permanência do obreiro dentro ou fora do estabelecimento do empregador para atender a interesses, conveniências ou no aguardo de instruções deste último. Essa alteração implica indevida vantagem aos contratantes, desequilibrando a relação estabelecida entre obreiro e contratante, ao passo que estimula a proliferação de contratos de trabalho de natureza precária. Segundo a nova regra, o empregador deixaria de ser responsável sobre os períodos de repouso, alimentação e higiene, essenciais à preservação da saúde física e mental do empregado (art. 7º, XXII, CF), além dos períodos de deslocamento para o trabalho, trocas de uniforme, entre outros. Dessa forma, os riscos do empreendimento recaem sobre o trabalhador, em flagrante afronta ao art. 2º da CLT. Quando o trabalhador se encontrar à disposição de um contratante, aguardando demanda para execução de determinada tarefa, não estará disponível para prestar serviços a outros contratantes, o que esvazia de sentido a parte final do § 5º do art. 452-A e, na prática, impõe ao trabalhador o cumprimento de jornadas de trabalho extenuantes, na expectativa de atender aos interesses de diversos contratantes concomitantemente. Assim, o afastamento dos períodos à disposição do contratante no cômputo do tempo de serviço reforça o caráter desigual, precário, instável e flexível dos contratos de trabalho intermitentes, especialmente no que tange ao salário e à jornada laboral, em afronta à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF), ao valor social do trabalho (art. 1º, IV), à justiça social, à busca do pleno emprego, e à função social da propriedade (art. 170, caput e III), em que se fundam a ordem econômica brasileira. (NETO; CALVACANTE, 2018, p.1084)

Depreende-se, a partir do estudo realizado, que a Lei nº 13.467/2017 ensejou alterações legislativas polêmicas no meio acadêmico e profissional, concernentes ao contrato de trabalho intermitente. Este é considerado por

alguns autores como uma das piores alterações promovidas na CLT, ou seja, o que mais corrobora para a precarização dos direitos trabalhistas no Brasil.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Mormente, insta salientar, que a Constituição Federal de 1988 preconiza o Brasil como um Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos, dentre outros, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Ademais, a Declaração Universal dos Direitos Humanos evidencia o direito do trabalhador a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana.

Contudo, infere-se, a partir de análise bibliográficas e estudo comparado do modelo contratual em países como a Inglaterra, Itália, Espanha e Portugal, que a legislação brasileira, no que concerne ao contrato de trabalho intermitente, viola direitos constitucionais como a dignidade humana, pois, este não propicia o direito ao trabalho digno, que contemple uma remuneração capaz de prover subsistência do trabalhador e sua família. Configura uma espécie contratual precária, onde o trabalhador mesmo contratado poderá não ser remunerado, caso não ocorra convocação por parte do empregador.

A proteção do empregado, parte vulnerável da relação empregatícia, é premissa do Direito do Trabalho no Brasil. Todavia, é notório e incontestado, que no contrato intermitente brasileiro, o direito à ocupação digna, com condições mínimas de proteção jurídica, segurança e igualdade, a previsibilidade e continuidade do trabalhador no mercado de trabalho, não foram abarcados pela reforma trabalhista.

Conclui-se, que a modalidade contrato de trabalho intermitente, advinda com a Lei nº 13.467/2017, intitulada “Reforma Trabalhista”, contribui para a precarização e retrocesso de direitos assegurados aos empregados, violando direitos constitucionais, trabalhistas e princípios que regem o direito do trabalho brasileiro.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; SOTERIO DA SILVA, Oneide; SILVA, Jurema Costa de Oliveira. O Trabalho Intermitente e a Afronta a Princípios Humanísticos do Estado Democrático de Direito. *Revista Brasileira de Previdência*, [S.l.], v. 12, n. 1, p. e5374, fev. 2021. ISSN 2317-0158. Disponível em: <<https://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/previdencia/article/view/5374>>. Acesso em: 02 nov. 2023.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Promulgada em 5 de outubro de 1988. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 26 de out. de 2023.

_____. Câmara dos Deputados. Relatório Comissão Especial Sobre Parecer ao Projeto de Lei nº 6.787, de 2016. Brasília. 2017. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961&filenome=SBT%201%20PL678716%20=%3E%20PL%206787/2016. Acesso em: 02 de nov. de 2023.

_____. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 02 de nov. de 2023.

_____. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a consolidação das leis do trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 02 de nov. de 2023.

DIEESE. Boletim emprego em pauta - Nº 25 - Trabalho intermitente cresce, mas renda média é inferior ao salário mínimo - maio/2023. São Paulo: DIEESE, 2023. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2023/boletimEmpregoemPauta25.html>. Acesso em: 02 de nov. de 2023.

IPEA. Estudo do Ipea traz panorama do contrato de trabalho intermitente no Brasil. Brasília. 2023. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/categorias/45-todas-as-noticias/noticias/13902-estudo-do-ipea-traz-panorama-do-contrato-de-trabalho-intermitente-no-brasil>. Acesso em: 02 de nov. de 2023.

MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. São Paulo: Editora Saraiva, 2023. E-book. ISBN 9786553625945. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553625945/>. Acesso em: 26 out. 2023.

NETO, Francisco Ferreira J.; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros P. Direito do Trabalho, 9ª edição. São Paulo: Grupo GEN, 2018. E-book. ISBN 9788597018974. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/>

books/9788597018974/. Acesso em: 12 out. 2023.

RAVNJAK, L. S.; RODRIGUES, G. M.; SOARES, V. R. Trabalho intermitente: uma análise comparada. *Revista O Social em Questão*, v. 1, n. 52, p. 11-34, 2022. Disponível em: <https://www.redalyc.org/journal/5522/552269635017/html/>. Acesso em: 02 de nov. de 2023.

ROCHA, Cláudio Jannot da. MELO, Francisco Matheus Alves. A Reforma Trabalhista e o empregado intermitente: instrumento de precarização dos direitos trabalhistas. 2019. *Teoria Jurídica Contemporânea* 4:1, janeiro-junho 2019 - PPGD/UFRJ – ISSN 2526- 0464, p. 34-61. Rio de Janeiro. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/view/23689>. Acesso em: 05 de nov. de 2023.

SCARPA, Rita de Cássia Nogueira de M. Reforma Trabalhista, Flexibilização e Crise no Direito do Trabalho. São Paulo: Grupo Almedina (Portugal), 2023. E-book. ISBN 9786556278308. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786556278308/>. Acesso em: 05 nov. 2023.