



**VITOR FERNANDES**

**AS INCONGRUÊNCIAS DO CONTRATO INTERMITENTE  
DE TRABALHO**

**LAVRAS-MG  
2019**

**VITOR FERNANDES**

**AS INCONGRUÊNCIAS DO CONTRATO INTERMITENTE DE TRABALHO**

Monografia apresentada à Universidade Federal de Lavras, como parte das exigências do Curso de Graduação em Direito, para obtenção do título de Bacharel.

Professor Me. Daniel Teixeira Silva  
Orientador

**LAVRAS-MG  
2019**

**VITOR FERNANDES**

**AS INCONGRUÊNCIAS DO CONTRATO INTERMITENTE DE TRABALHO**

**THE INCONGRUITIES OF THE INTERMITTENT CONTRACT OF  
EMPLOYMENT**

Monografia apresentada à Universidade Federal de Lavras, como parte das exigências do Curso de Graduação em Direito, para obtenção do título de Bacharel.

APROVADA em \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2019  
Prof. Me. Daniel Teixeira Silva – UFLA  
Profa. Me. Thamiris Evaristo Molitor – UFLA  
Matheus Camargos Nogueira

Professor Me. Daniel Teixeira Silva  
Orientador

**LAVRAS-MG  
2019**

*Dedico este trabalho a Deus, por caminhar comigo em todos os momentos; aos meus pais, Odair e Cláudia, por serem porto seguro e acreditarem no meu sonho; e a todos que participaram, de forma direta e indireta, dos melhores cinco anos da minha vida.*

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço ao professor orientador Daniel Teixeira Silva, não somente pela orientação no projeto como também pelo companheirismo em todos momentos.

Sou imensamente grato à Universidade Federal de Lavras por ser espaço plural que propicia debate de ideias e excelente formação profissional e pessoal.

Destaco também a Matuta Associação Atlética Acadêmica de Direito, que foi importantíssima na minha graduação. Meu “muito obrigado” por todos os momentos proporcionados.

Por fim, resta agradecer a todos os amigos que caminharam comigo e foram conforto em todos os momentos.

Este trabalho é para todos vocês.

## RESUMO

Pretendeu-se no presente estudo analisar o contrato intermitente de trabalho, uma das inovações criadas por intermédio da Lei nº 13.467/17. A “reforma trabalhista” instituiu uma nova modalidade contratual que possui jornada e salários variáveis, tendo como maior justificativa a redução do desemprego já que inseriria no mercado de trabalho indivíduos que laboram sob a égide da informalidade. Tal projeto tem como propósito observar a validade do referido instituto uma vez que colide com princípios constitucionais e não apresenta as características fundantes da relação empregatícia. Nesse contexto, verificou, ainda as legislações italiana e portuguesa com o objetivo de comparar com o ordenamento pátrio, observando lacunas quando correlacionada com as estrangeiras. A pesquisa utilizou como parâmetro o método dedutivo, pesquisas bibliográficas e exploratória, debruçando, principalmente, sobre a lei referente ao contrato intermitente de trabalho. A conclusão que se fez foi de que a positivação dessa nova modalidade contratual flexibilizou direitos trabalhistas e fragmentou a classe trabalhadora.

**Palavras-chave:** Contrato Intermitente. Vínculo Empregatício. Contrato de Trabalho.

## **ABSTRACT**

The purpose of this study was to analyze the intermittent contract of employment, one of the innovations created through Law 13467/17. The "labor reform" instituted a new contractual modality that has variable working hours and salaries, having as justification the reduction of unemployment since it would insert in the labor market individuals who work under the aegis of informality. Such a project has as its purpose to observe the validity of said institute since it conflicts with constitutional principles and does not present the founding characteristics of the employment relationship. In this context, it also verified the Italian and Portuguese legislations with the objective of comparing with the national order, observing gaps when correlated with foreign ones. The research used as a parameter the deductive method, bibliographical and exploratory research, focusing, mainly, on the law regarding the intermittent work contract. The conclusion was that the positivization of this new contractual modality relaxed labor rights and fragmented the working class.

**Keywords:** Intermittent contract. Employment relationship. Contract of employment.

## SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	08
2	RELAÇÃO DE EMPREGO.....	09
	2.1 Pessoaalidade.....	09
	2.2 Onerosidade.....	10
	2.3 Não-habitualidade.....	10
	2.4 Subordinação.....	11
2.5	Alteridade.....	11
2.6	Elementos jurídicos formais.....	12
3	CONTRATO DE EMPREGO.....	13
3.1	Características do contrato de emprego.....	13
3.2	Classificações do contrato de emprego.....	14
4	CONTRATO INTERMITENTE DE TRABALHO.....	15
4.1	Aspectos gerais da “reforma” trabalhista.....	15
4.2	Conceituação e dificuldade em alinhar com características da relação empregatícia .	16
4.3	Requisitos legais do contrato intermitente.....	19
4.4	(in)Constitucionalidade material da modalidade contratual.....	20
4.5	A experiência internacional: Itália e Portugal.....	23
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	26
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	27

## 1. INTRODUÇÃO

A regulamentação do contrato intermitente de trabalho é uma das diversas inovações trazidas pela Lei nº 13.467/2017, a lei que reforma a CLT. Nesse sentido, vale destacar os pilares que constroem o surgimento da nova modalidade de trabalho.

A justificativa maior seria a redução no número de desempregados no país, visto que as empresas teriam maior facilidade e flexibilidade na contratação de trabalhadores se utilizando desse instrumento jurídico. Atualmente, é possível se utilizar de um recorte não favorável ao argumento apresentado já que a falta de emprego continua crescendo, tal como ilustra pesquisa realizada pelo IBGE (2019).

De toda sorte, resta conceituar a nova modalidade contratual de trabalho e explicitar as razões que a tornam inconstitucional. O art. 443 § 3º da CLT (BRASIL, 1948) define o contrato intermitente de trabalho como sendo uma prestação de serviços não contínua, mas com subordinação, e que altera períodos de inatividade e serviço. Válido destacar que para a utilização da espécie contratual supracitada independe o tipo da atividade desempenhada, tanto por empregado quanto por empregador. Excepciona-se de tal regra os aeronautas.

Nesse contexto, cabe ainda salientar que o contrato de trabalho intermitente é regido pelo formalismo, sendo celebrado de forma escrita, em consonância às disposições do art. 452-A da Consolidação das Leis Trabalhistas (BRASIL, 1943).

No que tange à inconstitucionalidade do contrato intermitente de trabalho é possível afirmar que os artigos 443, §3º e 452-A da CLT (BRASIL, 1943) violam princípios básicos assegurados pela Carta Magna como a dignidade da pessoa humana, art. 1º, III, CF, a busca do pleno emprego, art.170, VII, CF, bem como as garantias individuais de proteção ao salário mínimo, art. 7º, IV e VII, CF e à jornada de trabalho assegurada pelo art.7º, XII CF. Necessário destacar que os pontos acima levantados serão exauridos ao longo do presente trabalho (BRASIL, 1988).

O presente estudo ainda analisará, por intermédio do direito comparado, legislações de outros países com o objetivo de demonstrar como o sistema brasileiro perpetuou uma precarização da relação contratual de trabalho, bem como leciona o professor Jorge Luiz Souto Maior (2017).

Dessa forma, o presente estudo é pautado em pesquisa bibliográfica e análise de livros, legislações, tanto nacional quanto estrangeira, e artigos referentes ao contrato de trabalho intermitente. A relevância do estudo é observada na atualidade e praticidade temática, uma vez que balizará a vida de inúmeros trabalhadores brasileiros.

## 2. RELAÇÃO DE EMPREGO

Com o objetivo inicial de conceituar e caracterizar a relação de emprego é necessário apontar as discrepâncias de tal vinculação comparada com a relação de trabalho. Nesse sentido, cabe destacar os ensinamentos apontados pelo professor Maurício Godinho Delgado (2017)

Relação de Trabalho *versus* Relação de Emprego — A Ciência do Direito enxerga clara distinção entre relação de trabalho e relação de emprego. A primeira expressão tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual (DELGADO, 2017, p. 310).

Assim, é possível vislumbrar a relação de emprego como uma modalidade específica da relação de trabalho, visto que possui um tipo legal próprio e específico não podendo ser confundida com as demais espécies de trabalho encontradas na sociedade. Válido ressaltar que a vinculação empregatícia é a mais relevante dentre as categorias de prestação de trabalho, sendo a mais compatível com o capitalismo.

Destarte, a relação de emprego decorre da fusão de alguns elementos, sendo eles cumulativos e essenciais para a constituição do vínculo empregatício. Nas palavras do professor Maurício Godinho Delgado (2017).

Os elementos fático-jurídicos componentes da relação de emprego são cinco: a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; b) prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador; c) também efetuada com não eventualidade; d) efetuada ainda sob subordinação ao tomador dos serviços; e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade (DELGADO, 2017, p. 311).

### 2.1 Pessoalidade

A pessoalidade é uma das características da relação de emprego, integrando seu conceito. Deve ser entendida como a intransferibilidade na relação contratual sobre prestar o serviço ajustado, não podendo ocorrer substituição no meio das atividades desempenhadas pelo empregado. Válidos, portanto, os ensinamentos de Luciano Martinez (2016) acerca do referido instituto:

No conceito de ‘pessoalidade’ existe, portanto, a ideia de intransferibilidade, ou seja, de que somente uma específica pessoa física, e nenhuma outra em seu lugar, pode prestar o serviço ajustado. Assim, toda vez que se verificar que, contratualmente, um trabalhador pode ser substituído por outro no exercício de suas atividades, não estará ali presente um contrato de emprego, mas sim ajuste contratual diverso (MARTINEZ, 2016, p. 254).

## **2.2 Onerosidade**

O instituto da onerosidade deve ser visualizado a partir de sua natureza dúplice e bilateral, já que assegura ao empregado determinada quantia pela prestação por ele realizada e garante ao empregador os frutos da prestação feita pelo trabalhador.

Dessa forma, é possível depreender uma consequência lógica que impossibilita o reconhecimento de contrato de trabalho sem a presença do salário. Conforme destaca Amauri Mascaro Nascimento (2014):

Conclua-se, portanto, que a onerosidade implica a reciprocidade de ônus a que estão sujeitas as partes do contrato de trabalho, essenciais para a sua existência, tanto assim que, se o salário não for pago pelo empregador nas condições legais e contratuais e se o trabalhador não prestar a sua atividade nos termos em que deve fazê-lo, pode ser rescindido o contrato, pela inexistência mesma de requisito fundamental de seu desenvolvimento (NASCIMENTO, 2014, p. 621).

## **2.3 Não-eventualidade**

Em consonância com o art.3º da CLT (BRASIL, 1943), empregado é toda e qualquer pessoa física que presta serviços com natureza não eventual a um empregador, dependendo deste e percebendo salário. Nesse sentido, quem labora de forma eventual deve ser tido como um trabalhador eventual.

Importante destacar que as normas justralhistas incentivam a permanência e a longa duração do contrato empregatício. Observa-se ainda que a CLT não define como prática permanente o trabalho diário, já que pode ser semanal, quinzenal ou mensal, necessário destacar o caráter da habitualidade. Assim, é possível definir eventualidade como uma imprevisibilidade de repetição da prática trabalhista, vez que percebida ou instalada a rotina de prestação do trabalho, configurar-se-á a relação de emprego, se também preenchidos seus demais elementos constitutivos.

## 2.4 Subordinação

A subordinação é um limite à autonomia do empregado, já que perpassa intimamente pelo poder diretivo do tomador de serviços, com possibilidade de moldar o modo como o trabalho será realizado e definir a disposição do tempo que o trabalhador terá. Assim, importante apresentar as constatações de Luciano Martinez (2016) acerca do tema:

Entende-se como definição de tempo toda interferência do tomador dos serviços no que diz respeito ao instante de início e de término da atividade contratada, inclusive em relação aos momentos de fruição dos intervalos para descanso acaso existentes. Compreende-se, por outro lado, como definição de modo toda intercessão do tomador na maneira de ser operacionalizada a atividade contratada, resultando uma intromissão consentida pelo prestador nos meios por força dos quais serão alcançados os fins (os resultados da atividade contratada) (MARTINEZ, 2016, p. 261).

## 2.5 Alteridade

Essa característica encontra suporte legal no art. 2º da CLT (BRASIL, 1943), já que conceitua empregador como aquele a assumir os riscos da atividade econômica, sendo responsável pela direção, admissão e pagamento dos salários. Dessa forma, entende-se que não é incumbência do empregado arcar com quaisquer prejuízos decorrentes da atividade realizada, está alheio a qualquer dificuldade financeira ou econômica que porventura será enfrentada.

Aqui, é importante salientar divergências doutrinárias acerca da caracterização do princípio da alteridade como elemento característico da relação de emprego. Maurício Godinho (2017), por exemplo, entende que tal preceito faz parte apenas da conceituação basilar da figura do empregador não se confundindo com a relação empregatícia, tem-se que:

A CLT aponta esses elementos em dois preceitos combinados. No caput de seu art. 3º: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Por fim, no caput do art. 2º da mesma Consolidação: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”. Tais elementos são, portanto: trabalho não eventual, prestado “intuitu personae” (pessoalidade) por pessoa física, em situação de subordinação, com onerosidade (DELGADO, 2017, p. 314)

Ademais, deixa claro que o quesito supracitado, por ser exclusivamente do empregador não pode ser inculcido na relação de emprego que é sinalagmática. Nesse contexto, afirma que (DELGADO, 2017):

A característica da assunção dos riscos do empreendimento ou do trabalho consiste na circunstância de impor a ordem justralhista à exclusiva

responsabilidade do empregador, em contraponto aos interesses obreiros oriundos do contrato pactuado, os ônus decorrentes de sua atividade empresarial ou até mesmo do contrato empregatício celebrado. Por tal característica, em suma, o empregador assume os riscos da empresa, do estabelecimento e do próprio contrato de trabalho e sua execução (DELGADO, 2017, p. 461).

## **2.6 Elementos jurídicos formais**

A relação empregatícia surge com a reunião dos cinco elementos fático-jurídicos apresentados: pessoalidade, não eventualidade, onerosidade, subordinação e alteridade. Todavia, ainda é feito o exame sobre validade da relação empregatícia que surgiu, analisando os elementos jurídico-formais do contrato.

Nesse sentido, com o intuito de responder à pergunta sobre a validade do contrato, bem como a extensão dos efeitos jurídicos configurada entre as partes analisa-se: capacidade das partes contratantes, licitude do objeto contrato, forma contratual prescrita em lei ou que não seja proibida e livre manifestação de vontade das partes. Resta claro que, com o intuito de completar o fenômeno da relação de emprego, deve ocorrer a reunião dos elementos fático-jurídicos com os jurídicos- formais para assim surgir o contrato de emprego.

Cabe destaque nas palavras de Maurício Godinho Delgado (2017) acerca da temática:

Verificada a reunião dos elementos fático-jurídicos, a relação de emprego existe. Entretanto, se não confirmada a presença (ou regularidade) de todos os elementos jurídico-formais do correspondente contrato, a relação de emprego pode se tornar impotente para provocar efeitos no mundo jurídico (DELGADO, 2017, p. 331).

Assim, é possível vislumbrar que a presença de todos os elementos basilares da relação empregatícia, tanto factuais quanto os jurídicos formais, dão origem ao vínculo de emprego perfeito, sem vício. Posteriormente, surgirá a figura do contrato de emprego gênero e advindo da relação de emprego.

### 3. CONTRATO DE EMPREGO

Inicialmente, cabe destacar que o contrato de emprego é uma espécie do gênero contrato de trabalho. O último possui definição ampla sendo considerado como *latu sensu*, atualmente a maioria da doutrina utiliza da expressão contrato de emprego com o intuito de fazer distinção entre outros pactos de atividades geradoras de relação de trabalho.

A definição de contrato de emprego é positivada pela CLT em seu art.442(BRASIL, 1943), conceituando como acordo tácito ou expresso correspondente a própria relação empregatícia. É possível compreender que o contrato de trabalho é um negócio jurídico mediante o qual o indivíduo obriga-se, perante seu empregador, a uma prestação de serviços caracterizada pela não eventualidade, pessoalidade, onerosidade e subordinação.

Outrossim, observa-se um acordo volitivo entre as partes já que uma coloca seus serviços à disposição da outra e o outro polo, em contrapartida, propõe acertos pecuniários para perceber os frutos do labor de outrem. Válido ressaltar que a definição é construída pela análise dos elementos fáticos e da observação dos componentes jurídicos internos a relação de emprego.

Valem destaque os ensinamentos de Alice Monteiro de Barros (2016) a respeito do tema:

O contrato de trabalho é, portanto, um negócio jurídico bilateral em que os interesses contrapostos se acham presentes com mais intensidade do que em outros contratos, dependendo da categoria profissional e econômica a que pertencem os cocontratantes (BARROS, 2016, p. 157).

Nesse sentido, resta caracterizar o contrato de emprego com o objetivo de defini-lo. Válido destacar que tanto as características factuais quanto as formais serão levantadas no presente estudo.

#### 3.1 Características do contrato de emprego

O contrato de emprego é um pacto de direito privado. Tem natureza sinalagmática, ou seja, constituído por reciprocidade na prestação das obrigações dos contraentes. Além disso, é consensual e, quanto à figura do empregado, personalíssimo. Diz-se ainda ser de trato sucessivo, vez que a obrigação constituída se prolonga no tempo, é contínua e pretensiosamente duradoura. Deve-se caracterizar o contrato de emprego a partir do momento em que é

executado, inexistindo possibilidade de não observância dos requisitos de pessoalidade, onerosidade, não eventualidade, subordinação e alteridade, que constituem a relação de emprego, sendo aplicados também no vínculo contratual firmado entre as partes na constituição do negócio jurídico bilateral.

### 3.2 Classificações do contrato de emprego

Com o objetivo de classificar e separar os diversos tipos de contrato de emprego analisa-se através da teoria geral dos contratos, utilizando em parte o Direito Civil. Nesse contexto, tal contrato deve ser compreendido como típico já que é previsto em lei sendo consolidado por uma norma que o pormenoriza.

O contrato de emprego tem de ser entendido como cumulativo produzindo obrigações e direitos equivalentes para ambas as partes. Mister destacar os ensinamentos do professor Orlando Gomes (2009) a respeito da temática: “A relação entre vantagem e sacrifício é subjetivamente equivalente, havendo certeza quanto às obrigações” (GOMES, 2009, p. 88).

A onerosidade ajuda a classificar os contratos de emprego uma vez que pressupõe gastos de ambas as partes contratantes. Ainda é possível dividir tais relações empregatícias analisando a característica de serem sinalagmáticos, possuindo obrigações e deveres equilibrados para ambas as partes contratantes.

Por mais que o contrato de emprego seja celebrado *intuitu personae*, leva em consideração caracteres pessoais do prestador de serviços, tem-se, como regra, a desnecessidade de solenidade para criação do vínculo. É necessário, apenas, o agir das partes e a análise de suas vontades e perspectivas, assim a mera execução dos serviços configura a existência do contrato de trabalho. Todavia, algumas espécies de contratação exigem formalidades específicas.

Luciano Martinez (2016) afirma que:

Há, como exceção, contratações que impõem formalidades especiais, normalmente ligadas à construção de instrumentos escritos, entre as quais podem ser citadas a contratação do aprendiz (art. 428 da CLT), a contratação de trabalhador temporário (art. 11 da Lei n. 6.019/74), a contratação coletiva (acordo coletivo ou convenção coletiva, nos termos do art. 611 da CLT) e a contratação de atleta profissional (art. 28 da Lei n. 9.615/98) (MARTINEZ, 2016, p. 272).

Ainda é possível categorizar o contrato de emprego, por ser principal existindo em função de si próprio, não depende de quaisquer outras coisas para se perpetuar. A última

classificação da relação empregatícia diz respeito sucessibilidade e continuidade de suas prestações, renova-se a cada instante perdurando-se no tempo.

## **4. CONTRATO INTERMITENTE DE TRABALHO**

### **4.1 Aspectos gerais da “reforma” trabalhista**

A lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 alterou profundamente o ordenamento jurídico pátrio, modificando quase a totalidade as relações trabalhistas regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho, 1943. Válido destacar que a lei conhecida como “Reforma” trabalhista, revoga ou altera mais de cem artigos e parágrafos da CLT alterando de forma substancial o funcionamento mercadológico no que trata das relações empregatícias.

Nesse contexto, é possível observar dois fundamentos básicos que pautaram a reforma supramencionada. As duas bases tratam da economia e da política.

No que tange aos fundamentos econômicos, devem ser levados em consideração o binômio “burocracia trabalhista e alto custo do trabalho”, analisando todos os encargos advindos da relação empregatícia. A classe empresária conecta o desemprego com a ausência de um processo de flexibilização nas regras de contratação, remuneração e uso da força de trabalho.

Com base no entendimento da classe empresária, é possível entender a necessidade de regulamentação para ajustar as oscilações econômicas às relações empregatícias, sempre com o objetivo de aumentar, exponencialmente, os lucros e reduzir, com a mesma intensidade, os custos do trabalho. Dessa forma, resta claro que a reforma trabalhista se insere em um recorte maior composto por vários outros desmontes de caráter neoliberal. Atualmente lidamos com a Reforma da Previdência, que altera as políticas públicas nacionais.

Ainda cabe explicitar a perspectiva política que embasou a “Reforma” Trabalhista. Os defensores da “Reforma” entendem a legislação trabalhista como um instituto que engessa o mercado de trabalho, visto que limita a contratação de trabalhadores, bem como assegura “muitos” direitos aos empregados. Entendem também que a legislação pátria não acompanhou a evolução do capitalismo e permanece excessivamente rígida, com inúmeras normas desnecessárias. Nesse contexto, a classe empresária solicitou menos leis e mais negociações coletivas tendo como objetivo principal a adaptação dos direitos, relacionando-os com as condições de mercado.

Válido destacar a sistematização, a respeito do tema, realizada pelo Grupo de Estudos em Direito do Trabalho da Unicamp (2017):

Nesse sentido, o processo de modernização das relações de trabalho consiste na implantação de um conjunto de medidas de modo a promover: 1. a substituição da lei pelo contrato; 2. a adoção de uma legislação mínima, residual, a ser complementada pela negociação/contratação; 3. a criação de diferentes tipos de contrato, distintos do padrão de assalariamento clássico representado pelo contrato por tempo indeterminado; 4. a substituição de direitos universais por direitos diferenciados; 5. a descentralização da negociação coletiva, se possível ao âmbito da empresa; 6. a substituição da intervenção estatal na resolução dos conflitos trabalhistas pela autocomposição das partes (GT REFORMA TRABALHISTA, 2017, p. 18).

Perpassadas as questões originárias da “Reforma” Trabalhista resta adentrar no tema do presente trabalho. O trabalho precarizado foi regulamentado através da figura do trabalhador intermitente, seu conceito foi incorporado à legislação pátria com a promulgação da referida “Reforma” e, é mais um instituto responsável por flexibilizar direitos acarretando em uma redução dos custos empresariais e ampliação dos poderes patronais no que tange a gestão da mão de obra.

#### **4.2 Conceituação e dificuldade em alinhar com características da relação empregatícia**

O conceito do contrato intermitente de trabalho encontra fundamento jurídico no parágrafo terceiro do artigo 443 da CLT (BRASIL, 2017). O artigo mencionado prevê, *in verbis*:

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

(...)

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria (BRASIL, 2017).

Assim, o contrato intermitente de trabalho tem como característica principal a não continuidade das prestações de serviços. Indo de encontro com um dos princípios fundantes da relação de emprego, a não eventualidade, visto que há uma flexibilização desse preceito ocorrendo imprevisibilidades para o empregado.

Necessário o destaque aos ensinamentos de Emmanuel Teófilo Furtado (2017):

O contrato de trabalho intermitente está em choque com o conceito da não eventualidade, elemento essencial do contrato de trabalho, vez que, não é possível considerar como não eventual um contrato cuja quantidade de horas, dias, semanas ou meses de trabalho ficam em aberto (FURTADO, 2017, p. 46).

Por conseguinte, a não constituição da relação de emprego obsta a formação de um contrato de trabalho, descaracterizando o trabalhador como empregado. Nesse contexto, é imprescindível adentrar nas teorias informadoras da noção de eventualidade para compreender se há compatibilidade do contrato intermitente com alguma das que são aplicadas no ordenamento pátrio ou existe uma espécie de ressignificação do vínculo empregatício com a positivação do instituto jurídico supramencionado.

Inicialmente destaca-se a teoria do evento, considerando como eventual aquele trabalhador admitido na empresa em virtude de um fato específico. Não é a concepção adotada pela legislação pátria e também não consegue abarcar as características do contrato intermitente já que o empregador convoca o trabalhador independentemente de acontecimento ensejador, possui a faculdade para chamar quando bem entender.

Acerca da referida teoria, afirma Maurício Godinho (2017):

A teoria do evento, que se considera como eventual o trabalhador admitido na empresa em virtude de um determinado e específico fato, acontecimento ou evento, ensejador de certa obra ou serviço. Seu trabalho para o tomador terá a duração do evento esporádico ocorrido (DELGADO, 2017, p. 319).

Do mesmo modo, cumpre conceituar a teoria da descontinuidade. Essa tese dispõe que o trabalho se fraciona no tempo, há uma dispersão, com espaçamentos temporais significativos para com o empregador, mitigando até mesmo o vínculo de subordinação. Tal corrente não foi adotada pelo ordenamento jurídico brasileiro visto que mesmo com lapsos de tempo é possível a constituição de uma relação de emprego.

A corrente que possui mais sucesso, no que concerne à conceituação de eventualidade, é a teoria dos fins da empresa. Dispõe que atividades eventuais seriam aquelas distantes dos objetivos da empresa, possuindo assim estreita duração.

Analisando de forma sistemáticas as teorias supracitadas, é possível concluir que a intermitência, conforme proposta pela Lei nº 13.467, não coaduna com a eventualidade. Ainda deve ser salientado que considerando a constituição do vínculo empregatício mesmo sem a presença da assiduidade nas prestações, é nítido que somente o trabalhador sofrerá com o espaçamento imprevisível entre jornadas, a atividade do empregador continuará ocorrendo de forma normal.

Mesmo sendo um contrato por tempo indeterminado e sem jornada definida não é possível observar, mesmo que a legislação vigente considere, uma das características da relação de emprego que é a subordinação, e ainda cabe ao empregador definir qual o período que o trabalhador laborará e se trabalhará em determinado período. Essa inobservância deriva da admissão da recusa à convocação por parte do empregado, destaca-se que tal declínio não configura insubordinação.

Depreende-se do exposto acima, que a subordinação, decorrente de qualquer contrato de trabalho, no caso do trabalho intermitente resta condicionada à aceitação da convocação pelo empregador. Por conseguinte, cristalino é a mitigação de tal princípio para atender e favorecer o empregador e as atividades empresariais.

Válido demonstrar os ensinamentos do professor Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2017) acerca do tema:

No trabalho intermitente a jornada de trabalho é normalmente móvel e mais flexível, permitindo que o empregado receba apenas pelo tempo de labor efetivamente prestado, deixando ao empregador a definição do período que será laborado em cada dia e época. Entretanto, trata-se de sistemática que pode gerar certa insegurança ao trabalhador, não permitindo saber se será convocado para prestar serviços, ou por quanto tempo, o que resulta no desconhecimento de qual será o valor do salário a ser recebido e no desconhecimento do verdadeiro nível remuneratório (GARCIA, 2017, p. 133).

Outrossim, cabe ressaltar que nesse tipo de vínculo empregatício há a possibilidade da alternância em períodos de prestação de serviços com épocas inatividade, existe uma espécie de limbo laboral. Essa ausência de continuidade é extremamente prejudicial para o indivíduo visto que há a permissão de uma utilização descontínua do tempo de trabalho afetando diretamente a renda e a profissionalização do empregado visto que permanecerá por tempo indeterminado fora do ambiente empresarial.

Esse tempo em que não trabalhará e muito menos dedicará à sua vida pessoal, já que pode receber através de quaisquer meios de comunicação o chamado para atividade laborativa, configura o limbo laboral. A única exceção é feita para os aeronautas, regidos por legislação própria, ou seja, independente do tipo de atividade do empregado e do empregador pode ser pactuado o contrato intermitente de trabalho.

Nesse sentido, é possível observar que não há garantia mínima de qualquer remuneração para o trabalhador, até porque é permitido a prestação de serviços de quaisquer naturezas a outros tomadores. Assevera Luciano Martinez (2018) :

O caput art. 443 da CLT foi modificado pela Lei 13.467, de 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 (MARTINEZ, 2018, p. 143).

Além de não saber em qual momento irá trabalhar, aguardando a convocação do empregador, o prestador de serviços não conhece também o valor que perceberá. Há a possibilidade de não auferir salário algum visto que pode permanecer dias, semanas ou até mesmo meses sem receber o chamado do tomador de serviços, não recebendo absolutamente nada nesse período de inatividade.

Resta, com o intuito de elucidar ainda mais a questão, os ensinamentos da professora e juíza do trabalho Valdete Souto Severo (2017):

O artigo 452-A, acerca do trabalho intermitente, estabelece direito às férias...Sem remuneração! Pretende permitir que o trabalhador receba valor inferior ao mínimo legal e perca o direito aos repousos semanais remunerados, sem falar na concorrência que essa modalidade de contratação gera entre os empregados e na precarização que provoca, inclusive no que tange ao custeio do sistema de seguridade social (SEVERO, 2017)

Dessa forma, surge a possibilidade de receber quantias inferiores ao mínimo estipulado na Constituição Federal.

### **4.3 Requisitos legais do contrato intermitente**

No que concerne aos requisitos legais do contrato intermitente de trabalho, deve-se observar as disposições presentes no artigo 452-A da CLT. Segue *in verbis*:

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 (BRASIL, 2017).

Assim, cabe entender que o contrato de trabalho intermitente possui características específicas. Uma delas é, diferentemente da regra estipulada para todos os outros contratos, a necessidade da celebração por escrito com a indicação específica do valor da hora de trabalho.

Os parágrafos seguintes do artigo 452-A elencam requisitos e funcionalidades específicas do contrato de trabalho intermitente. A convocação para a prestação de serviços

deve ser realizada com antecedência mínima de três dias, através de qualquer meio de comunicação eficiente, momento em que o empregado é informado da jornada a ser cumprida.

Feita e recebida a convocação o empregado tem como prazo para aceitação ou recusa um dia útil, válido destacar que o silêncio pressupõe negação tácita do possível cumprimento da jornada. Cabe salientar uma inovação que contrapõe o modelo clássico de vínculo empregatício uma vez que declinar a prestação de serviços, geralmente, gera insubordinação ensejando punições ou até demissão por justa causa, no caso do contrato intermitente de trabalho a renúncia ao serviço não descaracteriza a subordinação vínculo basilar da relação de emprego. É faculdade do trabalhador o aceite.

Caso o trabalhador aceite a convocação recebida deverá cumprir com o acordo, podendo incorrer em multa de cinquenta por cento da remuneração que seria devida se houver o descumprimento injustificado. Necessário salientar que o prazo para quitação da multa supracitada é de trinta dias e também é lícito compensar a jornada, essa compensação possui prazo igual, trinta dias.

Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregador deverá realizar o pagamento, imediatamente, das seguintes parcelas: remuneração, férias proporcionais acrescidas com um terço, décimo terceiro proporcional, repouso semanal remunerado bem como outros adicionais legais devidos. O recibo de pagamento, em posse do empregador, conterà a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das referidas parcelas.

Resta demonstrar que, é incumbência do empregador efetuar o recolhimento da contribuição previdenciária juntamente com o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, embasado pelos valores pagos no período mensal, caso tenha prestações de serviço nesse ínterim, e fornecerá comprovante ao empregado demonstrando ter adimplido tais obrigações. Ademais, o empregado adquire direito de usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, nesse período não poderá ser convocado para prestar serviços ao mesmo empregador, tendo faculdade de prestar para outros.

Nesse contexto, válido destacar os ensinamentos do professor Homero Batista Mateus da Silva (2017):

Há previsão para gozo de férias anuais, pois esse direito está assegurado na CF (art. 7º, XVII), mas o legislador, no particular, admite que as férias sejam desprovidas de pagamento; o empregado entrará em descanso por um mês (o que pode ser superior aos 30 dias previstos para os demais trabalhadores), mas não tem assegurada nenhuma remuneração, exceto a média dos dias trabalhados no ano anterior; é duvidosa a constitucionalidade das férias gozadas não remuneradas, pois a norma constitucional é expressa ao se referir a gozo de férias anuais remuneradas (SILVA, 2017, p. 51)

Necessário agora, analisar a colisão dos elementos da nova modalidade contratual supracitada com princípios constitucionais. Somente dessa forma será possível encontrar incongruência, culminando em inconstitucionalidade do instituto.

#### **4.4 A (in)constitucionalidade material da modalidade contratual**

A Constituição Federal de 1988 demonstra que o trabalho é um direito social, sendo assim basilar para a fundamentação da República Federativa do Brasil. Nesse contexto, tem-se o trabalho como inerente a qualquer espécie de desenvolvimento socioeconômico da nação brasileira mantenedor de uma condição de vida digna e desenvolvedor da ordem social. Destaca-se o texto constitucional:

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

I - a soberania;

II - a cidadania;

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

V - o pluralismo político (BRASIL, 1988).

Ainda ressalta-se o texto constitucional (BRASIL, 1988) que estabelece o trabalho como Direito Social:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição (BRASIL, 1988).

Assim, é possível observar que a Carta Magna valoriza o trabalho humano alçando como direito fundamental dos indivíduos. Inócua é a interpretação de todos os dispositivos constitucionais sem destacar o labor humano, em suas mais variadas formas.

Ainda tratando do princípio da dignidade humana, mister acrescentar que não há a perpetuação do referido princípio sem, que seja mínima, condição de desenvolvimento econômico e a valorização tanto do trabalho quanto da livre iniciativa. Ademais, a diminuição das desigualdades sociais perpassa pela fortificação do Direito do Trabalho. As palavras do professor Claudio Salvadori Dedecca (2015) são necessárias para elucidar a matéria:

Isso permite explicitar uma primeira questão quanto à continuidade do movimento de redução da desigualdade de renda corrente: sua dependência do bom desempenho da economia e da sua capacidade em dinamizar o

mercado de trabalho em termos de geração de postos de trabalho, de aumento da renda e de financiamento das políticas sociais. Outra questão a ser explicitada refere-se à importância da manutenção das políticas públicas de renda (previdenciárias e não previdenciárias) e de valorização do salário mínimo (DEDECCA, 2015, p. 13).

Conforme destacado acima, a Constituição do Brasil direciona todo o sistema jurídico pátrio para o reconhecimento da proteção do trabalho e seu entendimento como direito fundamental. Todavia, a realidade mercadológica causa flexibilização desse direito. Assim surge a Reforma Trabalhista instrumentalizada pela Lei nº 13.467/17.

Objeto de estudo do presente trabalho, o contrato intermitente de trabalho segue a lógica da flexibilização de direitos supramencionada, afrontando diversos princípios constitucionais. Igualmente, o trabalho intermitente regulamentado cria um estágio tal de submissão que legitima toda forma de exploração do trabalho, desprovido de tutela, afrontando cabalmente a condição humana dos trabalhadores (SOUTO MAIOR, 2017, p.213).

Nesse sentido, resta demonstrar quais princípios constitucionais são diretamente afetados com o surgimento dessa nova modalidade contratual. Inicialmente, é flagrante a colisão com a dignidade da pessoa humana.

Com o intuito de conceituar o referido princípio tem-se as convicções de José Afonso da Silva (1998):

A dignidade da pessoa humana constitui um valor que atrai a realização dos direitos fundamentais do homem, em todas as suas dimensões, e, como a democracia é o único regime político capaz de propiciar a efetividade desses direitos, o que significa dignificar o homem, é ela que se revela como o seu valor supremo, o valor que a dimensiona e humaniza (SILVA, 1998, p. 94).

Dessa forma, entendendo tal definição, resta claro que o empregado como sujeito de direitos não pode ter sua dignidade violada nem desrespeitada, sendo necessário resguardar todas suas garantias que engloba diretamente os direitos trabalhistas e sociais positivados na Constituição Federal. A Carta Magna assegura ao trabalhador salário mínimo com o intuito de que ele seja capaz de atender às suas necessidades básicas, bem como de toda sua família (BRASIL, 1988).

O contrato intermitente abrange qualquer atividade e não possui prazo de duração determinado visto que a legislação não positivou nenhum parâmetro temporal para sua extensão no tempo. Por conseguinte, não elenca exigências e condições necessárias para a manutenção dos direitos conseguidos pela classe de trabalhadores sobretudo não há qualquer pactuação obrigatória acerca de uma jornada mínima de trabalho, sobre compensações por tempo à

disposição do empregador e nem mesmo no que tange ao piso salarial. Verifica-se uma extrema precarização no que concerne a prestação de serviços.

O legislador tem como objetivo principal com a criação do contrato intermitente flexibilizar e modernizar a legislação trabalhista brasileira, tem por base dois eixos norteadores, a redução dos custos empresariais e a ampliação das faculdades patronais para gerir a prestação de serviço, aumenta o poder diretivo, mas diminui a subordinação. A maior justificativa para criação de tal instituto perpassa pela redução do índice de desemprego e por um maior dinamismo nas atividades.

Todavia, o contrato intermitente de trabalho viola toda proteção alcançada e regulamentada. No momento em que é previsto pela CLT, há a criação de uma superexploração da força laborativa. Não é, com a utilização desse instituto, que se enfrentará o desemprego, sendo uma forma de subemprego. Não existe diminuição do referido problema social, mas apenas a elevação das desigualdades e maximização da precariedade no trabalho. Os ensinamentos da socióloga Helena Hirata (2007) devem ser observados para elucidar tal questão:

Por isso nem sempre se podem identificar os empregos temporários com a precariedade, mesmo que isto se mostre, de modo geral, justificado. De uma maneira ou de outra, essas diversas formas de emprego não estão somente fora das normas. São caracterizadas também por uma instabilidade que as assimila à precariedade e que as aproxima do desemprego. Pois são frequentemente as mesmas pessoas que oscilam entre contratos por tempo determinado, trabalho temporário, bicos e desemprego. São frequentemente jovens, pouco qualificados e visivelmente em instabilidade permanente (HIRATA, 2007, p. 598).

Analogicamente, o trabalho intermitente regulamentado cria um estágio de submissão que legitima toda forma de exploração do trabalho, não existindo tutela jurídica responsável, apenas uma afronta cabal à condição humana dos trabalhadores e dos direitos adquiridos. Dessa maneira, sob a ótica da Constituição da República Federativa do Brasil é cristalina a presença de um imenso retrocesso social desrespeitando diversas garantias fundamentais já positivadas no ordenamento pátrio.

O vínculo de emprego que não garante o mínimo ao trabalhador, percepção de verbas trabalhistas e salário mínimo mensal, deve ser considerado um enorme retrocesso já que transforma o trabalhador em simples mercadoria. Diante todo o exposto, a inconstitucionalidade do contrato intermitente de trabalho é medida necessária e tem o objetivo de preservar o mínimo de garantias aos trabalhadores.

A intermitência não assegura condições mínimas para existência digna do trabalhador brasileiro. Não há possibilidade de perseguir direitos fundamentais básicos como: férias remuneradas, décimo terceiro salário, participação na previdência social e salário mínimo. Tal fato viola não só o princípio da dignidade da pessoa humana como também a valorização do trabalho e emprego e a justiça social, preceitos que depreendem da CRFB/88.

#### **4.5 A experiência internacional: Itália e Portugal**

Por mais que o contrato intermitente de trabalho seja um instituto jurídico recente no ordenamento brasileiro, Lei de 2017, pode ser encontrado em outras legislações de diversos países estrangeiros. O presente estudo optou por caracterizar o trabalho intermitente na Itália e Portugal já que a modalidade contratual foi espelhada nas legislações supracitadas e, atualmente, funciona como subsídio para comparação. Nesse sentido, resta utilizar do Direito Comparado para elucidar tais questões.

O trabalho intermitente foi introduzido no ordenamento jurídico italiano através da Lei Biaggi, 2003 tendo por objetivo principal aumentar a geração de empregos, válido destacar um requisito objeto para instituição de tal contrato: os trabalhadores devem ter menos de vinte e cinco anos ou mais de cinquenta e cinco. Cabe ainda ressaltar que, atualmente, tal modalidade contratual, sofreu alterações pela reforma trabalhista conhecida como *Jobs Act*.

Bem como destaca Eliana Alves dos Santos Nogueira (2017):

No ordenamento jurídico italiano o contrato de trabalho intermitente, ou contrato de trabalho a chamada, como é popularmente conhecido, nasceu com o Decreto Legislativo n. 276/2003, com o objetivo de introduzir novas modalidades flexíveis de contratos de trabalho. Atualmente, o mesmo é tratado pelo art. 13 e seguintes do Decreto Legislativo n. 81/20156, um dos decretos que regulamentam o conjunto de leis italianas denominado *Jobs Act* (Lei n. 183/2014), cujo objetivo primordial é promover reformas na legislação laboral italiana (NOGUEIRA, 2017, p. 14).

O intuito de tal modalidade contratual perpassa pela forma descontínua da prestação de serviços, as negociações coletivas pautam algumas de suas características, podendo ocorrer em períodos já estipulados durante a semana, mês ou ano. Caso a negociação coletiva não regulamente a intermitência, cabe ao Ministério do Trabalho tal função.

Um aspecto interessantíssimo do modelo italiano é a limitação para cada trabalhador de pactuar essa espécie contratual com apenas um empregador, excetuando os setores de entretenimento, turismo e serviços em locais abertos ao público. Ressalta-se ainda a penalidade

caso tal instrução seja desobedecida, o contrato, que era intermitente, passa a ser por prazo indeterminado e tempo integral.

Difere do modelo brasileiro também no diz respeito ao tempo à disposição do empregador uma vez que pode ser instituída no contrato cláusula que obriga o trabalhador a responder a convocação do tomador dos serviços. Se essa for a situação será recompensado o empregado pelo tempo à disposição.

Resta destacar que essa modalidade contratual não pode ser utilizada para substituir trabalhadores que estão em greve, em empresas que fizeram suspensão ou redução do horário de trabalho, em empreendimentos que realizaram dispensas em massa pelo período de seis meses ou em situações que o empregador não realizou a avaliação sobre segurança do trabalho. Conclui-se que o modelo de contrato intermitente italiano possui grande regulamentação principalmente no que concerne às restrições ao seu cabimento.

Do mesmo modo cabe destacar os principais pontos do modelo português para fins de comparação. O contrato intermitente foi introduzido no direito laboral lusitano com o surgimento do Código do Trabalho de 2009.

O artigo 157º do Código do Trabalho lusitano admite a modalidade contratual supracitada em situações específicas. Cita-se: “Em empresa que exerça atividade com descontinuidade ou intensidade variável, as partes podem acordar que a prestação seja intercalada por um ou mais períodos de inatividade”.

O contrato intermitente não pode ser celebrado em regime de trabalho temporário ou a termo resolutivo e possui forma fixa. Há que se destacar uma subdivisão que compõe a legislação portuguesa no que tange ao modelo contratual supracitado: trabalho alternado e à chamada. Diferentemente do modelo proposto pela Reforma Trabalhista aqui no Brasil, as duas espécies contratuais lusitanas indicam o número anual de dias de trabalho em tempo integral ou o número anual de horas de trabalho, se não houver a referida demonstração considera-se o contrato como sem período de inatividade.

Nesse contexto, válido definir tanto o trabalho alternado quanto o trabalho à chamada. O trabalho alternado é pautado pelo estabelecimento entra partes da duração da prestação, que pode ser de modo consecutivo ou não, são indicados também o início e o término de cada período laborado.

Já o trabalho à chamada pauta-se pela antecedência que o empregador deve informar o trabalhador sobre o início do labor. O aviso tem que respeitar o prazo de vinte dias, e nesse contexto, o trabalhador fica sujeito à vontade e necessidade do empregador.

Mediante o exposto, é plausível depreender que tanto o modelo italiano quanto o modelo português possuem maiores garantias para os empregados, seja quanto aos padrões de remuneração ou sobre o tempo de inatividade. Ainda como conclusão lógica, pode-se notar que ambas as legislações utilizam do contrato intermitente de trabalho como método excepcional e inclusivo, para determinados segmentos da população, características completamente diferentes da forma utilizada pelo ordenamento pátrio.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O intuito maior do presente estudo foi de demonstrar as incoerências inerentes ao contrato intermitente de trabalho, analisando, inicialmente, suas características. Nesse sentido, coube adentrar em temas centrais do Direito do Trabalho tais quais a relação de emprego e o contrato de trabalho.

Analisando a legislação, bem como sua aplicabilidade resta nítida a existências de diversas lacunas no que tange aos requisitos basilares da relação de emprego. Tanto a habitualidade, não eventualidade, nas prestações quanto a subordinação sofreram com uma espécie de mitigação para facilitar, ainda mais, a atividade empresarial.

Essas contradições existentes no bojo do contrato intermitente de trabalho, possuem um inegável potencial para precarizar as relações empregatícias, faculdade de existir contrato de trabalho mesmo que não ocorro prestações de serviços e, nesse sentido, sem contraprestações pecuniárias. Ademais, o limbo temporal, período de inatividade que não é computado como à disposição, impossibilitará o trabalhador de realizar quaisquer outras atividades.

Observa-se ainda, a colisão de tal instituto jurídico com preceitos constitucionais. A dignidade da pessoa humana, princípio fundante do Estado Democrático de Direito, é afrontado já que há expressa desvalorização do trabalho, ressalta-se a ausência de garantias sobre remuneração mínima, e iminente insegurança em ser um trabalhador intermitente.

Destarte, ao comparar o ordenamento jurídico brasileiro, no que concerne o contrato de trabalho intermitente, às legislações estrangeiras, italiana e portuguesa, resta claro que o sucateamento aqui proposto não encontra precedentes. Através do Direito Comparado, observa-se que em ambos os países europeus existem diversos e severos requisitos para aplicabilidade de tal modalidade contratual, diferente do que é proposto pela lei vigente, nº 13.467, já que independente do tipo de trabalho poderá realizar tal pactuação.

Conclui-se que o resultado acarretado pela criação do contrato intermitente de trabalho é a fragmentação da classe trabalhadora, dificultando sua organização com a flexibilização das

jornadas. É também, a permissão expressa para que os trabalhadores nada recebam, caso não sejam convocados, gerando extrema dependência para com o empregador.

Por fim, entende que deve ser declarada a inconstitucionalidade do contrato intermitente de trabalho com o nobre objetivo de evitar a progressiva substituição, interessantíssima para os cofres do empregador, do regime convencional pelo intermitente.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.
- DEDECCA, Claudio Salvadori. **A redução da desigualdade e seus desafios**. Texto para Discussão. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), Brasília, DF. Disponível em: <[http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com\\_content&view=article&id=24360](http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=24360)>. Acesso em 18 de junho de 2019.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.
- \_\_\_\_\_; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil com os Comentários à Lei n. 12.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.
- FURTADO, Emmanuel Teófilo. **Reforma Trabalhista e o Trabalho Intermitente: O Tiro de Misericórdia na Classe Trabalhadora**. In: BRAGHINI, Marcelo (Org.). Reforma Trabalhista. Flexibilização das Normas Sociais do Trabalho. São Paulo: LTr, 2017. pp. 107-116.
- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª ed., rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2017.
- GOMES, Orlando. **Contratos**. Rio de Janeiro: Forense, 2009.
- HIRATA, H.; KERGOAT, D. (2007). **Novas configurações da divisão sexual do trabalho**. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez.
- MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.
- MARTINEZ, Luciano. **Reforma Trabalhista: Entenda o que Mudou - CLT Comparada e Comentada**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. O contrato de trabalho intermitente na reforma trabalhista brasileira: contraponto com o modelo italiano. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, SP, n. 51, p. 127-148, jul./dez. 2017.

SEVERO, Valdete Souto. “**E agora, José?** A ‘reforma’ trabalhista diante da ordem constitucional”. Disponível em: <<http://justificando.cartacapital.com.br/2017/07/17/e-agora-jose-reforma-trabalhista-diante-da-ordem-constitucional/>>. Acesso em: 24 mar. 2019.

SILVA, Homero Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista**. 1. ed., São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

SILVA, José Afonso da. A dignidade da pessoa humana como valor supremo da democracia. **Revista de Direito Administrativo**, n. 212, abr./jun. de 1998.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto. **Os 201 ataques da ‘reforma’ aos trabalhadores**. Disponível em: <<https://www.jorgesoutomaior.com/blog/os-201-ataques-da-reforma-aos-trabalhadores>>. Acesso em: 16 jun. 2019.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Trabalhador intermitente, desempregado permanente**. Disponível em: <<https://www.jorgesoutomaior.com/blog/trabalhador-intermitente-desempregado-permanente>>. Acesso em 15 jan, 2019.