

ESTUDOS SOBRE O CONTRATO INTERMITENTE: ANÁLISE DA SUA (IN) CONSTITUCIONALIDADE

STUDIES ON INTERMITTENT CONTRACT: ANALYSIS OF ITS (UN) CONSTITUTIONALITY

PINHEIRO, Lucimara Nieinke (1), DINIZ, Murilo Pinheiro (2)

(1) Graduanda em Direito. Unipac Aimorés-MG. E-mail: lucimara.n.pinheiro@hotmail.com

(2) Orientador. Unipac Aimorés-MG. E-mail: murilostrauss@gmail.com

RESUMO

Trata de Direito do Trabalho e contrato de trabalho intermitente. Analisa o estado constitucional do contrato de trabalho intermitente. Por meio de levantamento bibliográfico, judicial e legislativo, conceitua o trabalho intermitente e suas características em contraponto ao contrato de trabalho padrão, bem como todos os institutos e princípios constitucionais relacionados à relação empregatícia. Demonstra a evolução dos direitos trabalhistas, de sua criação até a Reforma Trabalhista. Demonstra que a prática do trabalho intermitente afrontaria a garantia do salário-mínimo estabelecido na Constituição da República Federativa do Brasil e o desrespeito ao princípio da dignidade da pessoa humana e o da continuidade da relação de emprego, embora ainda não tenha havido julgamento no Supremo Tribunal Federal acerca da sua inconstitucionalidade. Conclui que os prejuízos ao trabalhador superam a necessidade de reforma das relações de trabalho, desta forma, o contrato de trabalho intermitente é materialmente inconstitucional por não garantir a previsibilidade necessária para o empregado exercer o seu trabalho, bem como agravou a situação do empregado, ao permitir brechas para possíveis abusos por parte do empregador, em especial a multa em seu desfavor.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Contrato de trabalho intermitente. Dignidade da pessoa humana. Reforma trabalhista. Inconstitucionalidade.

ABSTRACT

It deals with Labor Law and intermittent employment contract. Analyzes the constitutional state of the intermittent employment contract. Through a bibliographic, judicial and legislative survey, it conceptualizes intermittent work and its characteristics as opposed to the standard employment contract, as well as all the institutes and constitutional principles related to the employment relationship. It demonstrates the evolution of labor rights, from its creation to the Labor Reform. It shows that the practice of intermittent work would be contrary to the guarantee of the minimum wage established in the Constitution of the Federative Republic of Brazil and the disrespect to the principle of human dignity and the continuity of the employment relationship, although there has not yet been judgment in the Supreme Court. About its unconstitutionality. It concludes that losses to workers outweigh the need to reform labor relations, thus, the intermittent employment contract is materially unconstitutional as it does not guarantee the necessary predictability for the employee to perform his work, as well as aggravated the employee's situation, allow breaches for possible abuse by the employer, in particular the fine to their detriment.

Keywords: *Labor Law. Intermittent employment contract. Dignity of human person. Labor reform. Unconstitutionality.*

1 INTRODUÇÃO

O ordenamento jurídico brasileiro tem uma estruturação hierárquica em que a Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB/1988) se encontra no ápice dessa hierarquia, devendo todas as outras normas abaixo dela obedecer a seus comandos e seguir seus preceitos, de modo que haja harmonização entre a Lei Maior do Brasil e as demais normas, em especial no que tange aos direitos fundamentais.

Seguindo este preceito, a pesquisa se direciona ao contrato intermitente, uma nova modalidade contratual instituída pela Lei nº. 13.467/2017 conhecida como “Reforma Trabalhista”, que resultou em mudanças significativas em diversos dispositivos da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

Vale ressaltar que este novo modelo de contrato vem sendo bastante questionado no que diz respeito a sua constitucionalidade e alvo de diversas ações de inconstitucionalidade, pela conjectura de que o mesmo não tem condições de assegurar os direitos mínimos fundamentais aos trabalhadores, já consagrados pela CRFB/1988, pondo em cheque sua validade material.

O tema é atual e inédito na legislação trabalhista brasileira, que inovou a modalidade de contrato de trabalho para o País, tendo grande relevância no cenário jurídico, econômico, político e social, objetivando saber se este contrato é de fato inconstitucional, sob o pressuposto de que o mesmo se apresenta de forma contrária aos preceitos constitucionais dispostos no artigo 7º, inciso VII da CRFB/1988 (garantia do salário nunca inferior ao mínimo), além do princípio da dignidade da pessoa humana e o da continuidade das relações de emprego.

Para tanto, é preciso analisar se este contrato é capaz de assegurar que o trabalhador tenha condições dignas de labor, considerando a sua validade material, no que diz respeito aos princípios e valores referentes aos trabalhadores que a CRFB/1988 estabelece em seu escopo. Bem como avaliar o histórico de conflagrações trabalhistas visando entender como ocorreu a evolução dos direitos trabalhistas até os dias atuais, e verificar quais as garantias e direitos fundamentais que efetivamente são oferecidos aos trabalhadores no contrato de trabalho e que

devem ser ponderados diante de eventuais inobservâncias.

A pesquisa é feita mediante recorte territorial, onde o estudo deste contrato se direciona aos trabalhadores intermitentes brasileiros, haja vista a atualidade do tema e a escassez de material, a pesquisa é norteada por abordagem descritiva na forma de estudos exploratórios, onde parte do material se encontra em sítios eletrônicos, artigos e revistas. A pesquisa bibliográfica tem como fonte primária a Constituição da República Federativa do Brasil (1988) e a Consolidação das Leis Trabalhistas (1943), com o texto já alterado pela Lei nº. 13.467 (2017) e como fontes secundárias as obras de Henrique Correia (2018); Maurício Godinho Delgado (2018) e Luciano Martinez (2018), dentre outros, além de consultas aos sítios eletrônicos oficiais dos Tribunais Regionais do Trabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 BREVE HISTÓRICO DA EVOLUÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS NO BRASIL

Segundo Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante (2015 p. 30) sobre a evolução dos direitos trabalhistas, antes de 1888 (ano que ocorreu a abolição da escravatura) não há que se falar em direitos trabalhistas no Brasil, até porque não havia necessidade de sua regulamentação. O homem naquela época sequer era considerado como trabalhador, mas sim como mero objeto de trabalho.

Após a Lei Áurea, que estabeleceu o fim da escravidão, a luta da classe trabalhadora pelos seus direitos estava apenas no início, com greves esporádicas, tencionando a redução no horário de trabalho e aumento de salário, etc., o que se estendeu de 1888 até o marco inicial dos direitos trabalhistas, que ocorreu em 1930 no governo de Getúlio Vargas, que institucionalizou o Direito do Trabalho e criou o Ministério do Trabalho.

Essa luta convalesceu durante os anos entre altos e baixos, como no decorrer de 1934, que foi marcado por diversas reivindicações revolucionárias e, por outro lado, pela inclusão de direitos trabalhistas na CRFB/1988. No ano de 1943 foi editada a CLT, reunindo em seu corpo direito individual, direito coletivo e direito processual do trabalho. Em 1988 com a nova e atual Constituição, também

conhecida como Constituição Cidadã, instituiu-se todos os direitos primordiais aos trabalhadores, acarretando proteção e segurança aos mesmos (TRT-24, 2013).

Logo, é importante compreender o nascedouro dos direitos trabalhistas e a sua evolução, para que se possa refletir nos dias atuais acerca das mudanças que ocorrem de forma acelerada. A vista disso se faz necessário que a legislação se atualize de acordo com tais mudanças.

2.2 BREVE HISTÓRICO DA REFORMA TRABALHISTA

No primeiro momento, para que se possa melhor entender os contratos intermitentes, cabe explicar um pouco sobre a lei da qual se originou esta modalidade contratual.

De acordo com o pesquisador Sandro Sacchet de Carvalho (2017), o Projeto de Lei nº. 6.787, de 23 de dezembro de 2016 foi aprovado pela Câmara dos Deputados em 26 de abril de 2017. Após isso, o mesmo foi enviado para o Senado para apreciação e aprovação, quando o Projeto passou a ser chamado de Projeto de Lei Complementar nº. 38/2017. Em 13 de julho do mesmo ano foi sancionado pelo então presidente Michel Temer.

Dessa forma foi promulgada a Lei nº. 13.467/2017 conhecida como Reforma Trabalhista, que entrou em vigor em 11 de novembro 2017 trazendo mudanças significativas na CLT, sob a justificativa de modernizar as relações de trabalho, sendo esta a maior modificação sofrida desde sua promulgação em 1943.

Em apenas quatro dias que essa Lei estava em vigência, foi editada uma Medida Provisória que alterava diversas partes do texto da Reforma, para cumprir um acordo que fora feito entre o Presidente da República e os Senadores, para que a nova legislação fosse aprovada sem ressalvas. Assim, a MP nº. 808/2017, que a princípio teve sua vigência imediata, deveria ser convertida em Lei até 23 de abril de 2018, porém, não foi dessa forma que aconteceu. A MP tratada como “Reforma da Reforma” perdeu sua vigência e a Reforma Trabalhista passou a valer nos exatos termos em que foi aprovada inicialmente.

Henrique Correia (2018, p. 90) ao analisar o assunto, assevera: “vale destacar que essas diversas alterações na legislação trabalhistas, com diversas leis vigendo

em curtos períodos de tempo, trazem insegurança jurídica e diversos questionamentos que levarão anos até serem pacificados pelos Tribunais”.

Mediante estes fatos pode-se inferir que, pela celeridade em que a Reforma tramitou, acabou por impossibilitar o legislador de analisar pormenorizadamente todas as mudanças que seriam feitas na legislação, ocasionando lacunas que precisavam ser preenchidas de alguma forma. Desta forma, faz-se necessário ressaltar que a norma trabalhista é dotada do princípio da irretroatividade, conforme dicção do artigo 5º., inciso XXXVI da CRFB/1988, que assim dispõe: “a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada” (BRASIL, 1988), ou seja, ela não retroage, portanto, deve ser respeitada a legislação vigente à época dos fatos.

2.3 DO CONTRATO DE TRABALHO PADRÃO

O conceito de contrato de trabalho de acordo com o artigo 442 da CLT é o seguinte: “contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego” (BRASIL, 1943). E poderá ser conforme o artigo 443 da CLT, acordado tácito ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de contrato intermitente (BRASIL, 1943).

Conforme preleciona Maurício Godinho Delgado:

Contrato de trabalho pode ser definido como contrato empregatício, como acordo de vontades, tácito ou expresso, pelo qual uma pessoa física, coloca seus serviços à disposição de outrem, a serem prestados com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação ao tomador (DELGADO, 2018, p. 607).

Para que reste configurada a relação de emprego são necessários alguns elementos (fáticos jurídicos), elementos estes constitutivos da relação de emprego: prestação de serviço por pessoa física; pessoalidade; não eventualidade; subordinação e contraprestação onerosa. Consoante conteúdo do artigo 3º. da CLT: “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 1943).

O contrato de trabalho é dotado de algumas características, sem as quais não configuraria a relação de emprego. Para Maurício Godinho Delgado (2018, p. 549)

essas características são as seguintes: Trata-se de um contrato de direito privado, pois sua natureza é essencialmente privada, tanto dos sujeitos pactuantes, como também dos interesses que ali estão envolvidos; é sinalagmático, pois envolve obrigações recíprocas; é consensual, necessita de mero consenso entre as partes, podendo-se ajustar inclusive tacitamente; é *intuito personae*, ou seja, a contratação é feita pelas características do empregado, sendo este uma figura infungível; é de trato sucessivo, pois não se esgota num único ato, a prestação de serviço e as verbas salariais perduram no tempo, tendo como elemento a continuidade da prestação de serviços; é de atividade, pois objetiva a prestação de serviços à outra pessoa; é sempre oneroso, pois há um fundo econômico envolvido, contraprestações entre as partes; também é dotado de alteridade, que quer dizer que os riscos da atividade econômica são totalmente do empregador; e finalmente é complexo, pois possibilita a associação a outros contratos.

Em vista disso, ainda de acordo com Delgado (2018, p. 560), é necessário estar presente os elementos do contrato que se divide em elementos essenciais (jurídico-formal), elementos naturais e elementos acidentais do contrato. Sendo os elementos essenciais: parte capaz de realizar atos da vida laborativa; objeto lícito; meios regulares de se instrumentalizar o contrato; manifestação de vontade livre e regular das partes. Elementos naturais: a própria jornada de trabalho, considerada elemento natural pela área justralhista. Elementos acidentais: termo e condição, que embora seja acessório no contrato, se inserido em seu conteúdo, pode alterá-lo substancialmente.

Sendo o contrato de trabalho um meio de exercer a liberdade e a vontade de ambas as partes, é importante observar os elementos e características inerentes ao mesmo para manter um equilíbrio nas relações trabalhistas.

2.4 DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Inovação na modalidade contratual advinda da Lei nº. 13.467/2017, o contrato de trabalho intermitente foi um dos pontos mais polêmicos da Reforma Trabalhista, pois sua característica possibilita a prestação de serviço de forma descontinuada, havendo alternância de prestação de serviço e de inatividade.

Essa modalidade contratual foi incluída ao final do artigo 443 da CLT, que assim dispõe: “O contrato de trabalho pode ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou para a prestação de trabalho intermitente” (BRASIL, 1943).

Conforme a dicção do artigo 443, §3º da CLT, o contrato de trabalho intermitente é o contrato de trabalho no qual a prestação de serviço, com subordinação, ocorre de forma descontínua, com alternância de períodos de prestação de serviço e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, com exceção dos aeronautas, que são regidos por legislação própria.

Segundo Luciano Martinez, o contrato intermitente é:

[...] a prestação de serviço subordinada é oferecida de maneira fracionada, com alternância de períodos de atividade e de inatividade, segundo a lógica do *just in time* (termo inglês que significa no momento certo), vale dizer no consumo fatiado, a granel, do número exato de horas, dias ou meses necessários à satisfação do interesse patronal (MARTINEZ, 2018, p. 369).

Essa forma de contrato já ocorria a algum tempo, por meio de “bicos” ou *freelancers*. Desse modo, o legislador legalizou essa modalidade de contrato para que estas pessoas pudessem ter sua Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) assinada e, assim, receber as verbas trabalhistas advindas dessa relação, como férias, décimo terceiro salário, fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS), e recolhimento de contribuições previdenciárias.

Pode-se citar como exemplo prático dessa modalidade contratual os garçons que trabalham em restaurantes ou em organizações de festas e desta forma só são chamados quando necessários os seus serviços, trabalham de forma esporádica, tendo assim momentos de inatividade e momentos de prestação de serviço.

Com relação à assinatura na CTPS, o artigo 452-A, dizia em seu escopo que o contrato de trabalho intermitente deveria ser por escrito, assinado na CTPS, e o valor da hora salário não poderia ser inferior que o salário-mínimo, contudo este artigo foi incluído pela Medida Provisória nº. 808/2017 que teve sua vigência encerrada. Desta maneira, o contrato de trabalho intermitente passou a valer nos moldes em que foi aprovada a reforma trabalhista, não fazendo menção a assinatura na CTPS.

2.4.1 Da Remuneração do Contrato Intermitente

Quanto à remuneração do trabalhador intermitente, esta se dará de acordo com a sua prestação de serviços, ou seja, se o obreiro trabalhar um mês inteiro receberá um mês de salário, porém se trabalhar menos que isso receberá menos, e se não trabalhar, não há que se falar em pagamento.

De acordo com o artigo 7º da CRFB/1988:

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

[...]

IV – Salário-mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

[...]

VII – Garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável (BRASIL, 1988).

Segundo Henrique Correia (2018, p. 707): “o contrato de trabalho intermitente é prejudicial aos trabalhadores, pois traz insegurança financeira ao empregado, que não tem conhecimento da quantidade de dias que trabalhará durante o mês e nem mesmo a sua remuneração mensal”.

Porém, conforme a Orientação Jurisprudencial nº. 358/TST-SDI-1 de 14 de abril de 2008: “Havendo contratação para cumprimento de jornada reduzida, inferior à previsão constitucional de oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais, é lícito o pagamento do piso salarial ou do salário-mínimo proporcional ao tempo trabalhado” (TST, 2008).

Desta forma, analisando os preceitos constitucionais, o obreiro não poderia receber menos que um salário-mínimo. Nesta modalidade contratual o trabalhador fica com expectativa tamanha de ser convocado, para prestar serviços, dado a imprevisibilidade do mesmo.

2.4.2 Da Convocação para o Trabalho Intermitente

Em se tratando da convocação do trabalhador intermitente, esta ocorrerá por parte do empregador que a fará por meio de comunicação eficaz (E-mail, WhatsApp®, Facebook®, SMS, ligação, carta) e, de antemão, informará qual será a

jornada, bem como a quantidade de horas e por quantos dias o trabalhador irá prestar os seus serviços. Isso deverá ocorrer com pelo menos três dias de antecedência, conforme previsão do artigo 452-A, §1º. da CLT (BRASIL, 1943).

Consoante ao §2º. do artigo 452-A da CLT, após ser convocado, o obreiro terá o prazo de um dia útil para responder a proposta feita pelo empregador. É congruente que a resposta do trabalhador se dê da mesma forma em que recebeu o chamado, ou seja, se o trabalhador recebeu o chamado via WhatsApp® é coeso que o mesmo responda da mesma forma, para evitar eventuais problemas. De acordo com a parte final deste mesmo artigo, se porventura o trabalhador não responder ao chamado, o mesmo importará na recusa. Entretanto esta recusa não desfigura a subordinação, em se tratando de contrato de trabalho intermitente de acordo com §3º. do artigo 452-A da CLT.

É válido ressaltar que o empregador não é obrigado a convocar o trabalhador, somente quando houver necessidade de seus serviços que ele o fará, portanto, quando o empregado estiver em período de inatividade, não será considerado como tempo a serviço do empregado de acordo com §5º. do artigo 452-A da CLT: “o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes” (BRASIL, 1943). Destarte, no momento em que o obreiro não estiver a serviço de um empregador ele poderá trabalhar para outro empregador, podendo constituir várias relações de trabalho intermitentes.

2.4.3 Da Multa Pelo Descumprimento da Convocação

Após a aceitação da oferta de trabalho, se uma das partes, tanto empregador quanto empregado, simplesmente descumpri-la sem um justo motivo, deverá pagar à outra parte 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, sendo permitido, no mesmo prazo, a sua compensação, de acordo com artigo 452-A §4º. da CLT. Hipótese de multa singular no ordenamento jurídico, pois até a vigência da Reforma Trabalhista, não havia previsão de multa para o empregado na legislação. Para Henrique Correia:

Tendo em vista que o artigo 7º. da Constituição da República Federativa do Brasil – CRFB/1988, estabelece a possibilidade de criação de outros direitos além dos previstos na CRFB/1988, entendemos que a multa do contrato

intermitente é inconstitucional por trazer prejuízos à parte mais fraca na relação de emprego, pois sua cobrança é desproporcional entre empregado e empregador (CORREIA, 2018, p. 713).

A legislação não tem previsão de como se daria a cobrança dessa multa, sendo possível que o empregador descontasse do empregado nos próximos serviços prestados. Já o empregado não teria outro meio de cobrá-la senão por meio judicial.

Diante disso, apesar de a Lei prever a questão do justo motivo, p. ex. doença, que exime as partes do pagamento da multa, se por um acaso o empregado, a parte “mais fraca” da relação, descumprir a oferta deverá pagar ao empregador metade da remuneração que iria receber caso comparecesse ao serviço.

2.4.4 Parcelas Devidas ao Trabalhador Intermitente

Terminada cada prestação de serviço o trabalhador receberá os valores referentes à remuneração pelo trabalho prestado, férias proporcionais com o acréscimo de um terço constitucional, décimo terceiro salário também proporcional, repouso semanal remunerado e os adicionais legais, tudo isso conforme o artigo 452-A, §6º. e incisos da CLT.

Isto quer dizer que o trabalhador já recebe antecipadamente todas as parcelas advindas da relação de trabalho, inclusive as férias, que poderão ser gozadas a cada doze meses pelo obreiro, período a qual não poderá ser convocado pelo mesmo empregador, mas poderá prestar serviços para outro, e também não receberá os valores referente às férias, pois já foram pagas parceladamente a cada prestação de serviço.

Quanto à previdência social do trabalhador intermitente, o §8º. do artigo 452-A da CLT dispõe: “o empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do FGTS, na forma da lei, com base nos valores, pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações” (BRASIL, 1943).

Pela característica da eventualidade do intermitente, que só é convocado quando necessário, pode acontecer de ao final do mês auferir valor menor que salário-mínimo, restando prejudicado em seus direitos previdenciários e de fundo de garantia por tempo de serviço.

2.5 DISTINÇÃO ENTRE O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E O CONTRATO DE TRABALHO PADRÃO

Vistos os conceitos de contrato de trabalho padrão e intermitente é necessário distingui-los.

Primeiramente, o contrato de trabalho intermitente não é de prestação continuada, como o contrato de trabalho padrão. A não eventualidade é elemento imprescindível à caracterização da relação de emprego de acordo com o artigo 3º. da CLT e está intimamente ligada ao princípio da continuidade das relações de emprego, pois se espera um ato contínuo, sem prazo pré-fixado para o término das relações trabalhistas, o Direito do Trabalho preza essas relações continuadas. Para Henrique Correia (2018, p. 705): “o que diferencia o contrato intermitente do contrato padrão, não é a presença do requisito continuidade, mas sim a alternância de períodos de prestação de serviço e de inatividade”.

Em segundo lugar, o contrato de trabalho intermitente detém subordinação, que significa se submeter a outrem, e apesar de dispor desta subordinação, o trabalhador intermitente tem a possibilidade de recusar o chamado do empregador, quando assim o quiser. Não obstante, o artigo o artigo 452-A, §3º. da CLT dispõe que para fins de contrato intermitente, essa recusa não descaracteriza a subordinação. Já em se tratando do contrato de trabalho padrão, a recusa ao serviço, por mera vontade do trabalhador, poderia restar caracterizada como insubordinação, ocasionando até mesmo dispensa por justa causa, conforme artigo 482, alínea h da CLT (BRASIL, 1943).

Um terceiro ponto é em relação à multa prevista no §4º. do artigo 452-A da CLT, em razão do descumprimento da oferta de serviço, sem um justo motivo. O contrato de trabalho padrão não prevê multa, sendo uma novidade trazida pela Lei inovando a legislação trabalhista, que não previa multa ao trabalhador parte hipossuficiente da relação empregatícia.

Logo, o trabalhador teria que desembolsar metade de sua remuneração em favor do empregador, ou vice-versa, caso seja o empregador que descumpra o acordado.

2.6 PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DAS RELAÇÕES DE EMPREGO

Por este princípio entende-se que as relações de emprego devem ser de forma continuada, não se esgotando em um único ato, devendo perdurar no tempo de forma permanente.

A legislação trabalhista preza esse vínculo de maneira contínua das relações empregatícias. Para Maurício Godinho Delgado (2018, p. 214) este princípio irá se destringir em três correntes, consideradas favoráveis ao empregado.

A primeira diz respeito à elevação nos direitos trabalhistas do trabalhador, que pode ocorrer tanto por meio de avanços da legislação ou convenção coletiva, quanto pelas conquistas ou vantagens que o trabalhador recebe em razão do contrato e do tempo de serviço. Já pela segunda corrente, entende-se que nos contratos de longa duração o empregador tende a investir tanto na educação, quanto no profissionalismo de seu empregado. E a terceira, é que se o obreiro vive somente daquele trabalho, aquele se torna a sua fonte de renda e isso é um plano decisivo de sua vida frente à sociedade. Pois se ele não auferir renda, seja por não ter trabalho ou por ter um trabalho de curta duração, ele ficará prejudicado nas demais relações econômicas necessárias à sua vida.

Para tanto, é de suma importância que o trabalhador permaneça de forma contínua em seu emprego, não apenas de forma esporádica.

2.7 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Com base na CRFB/1988 (artigo 1º, inciso III) e num Estado democrático de Direito, o princípio da dignidade da pessoa humana agrega em si valores sociais essenciais à vida do homem, tais como independência para ser e pensar como quiser, renda mínima, lazer, alimentação, moradia, etc.

Este princípio de suma importância deve sempre estar atrelado a tudo que diz respeito ao homem. Em sua vida religiosa, moral, social, inclusive no que diz respeito ao seu trabalho, que é uma das formas de elevar a sua dignidade.

Nas palavras de Ingo Wolfgang Sarlet, Luiz Guilherme Marinoni e Daniel Mitidiero sobre o direito à dignidade como princípio fundamental, inerente ao ser humano:

Assim, quando se fala em direito à dignidade, se está, em verdade, a considerar o direito a reconhecimento, respeito, proteção e até mesmo promoção e desenvolvimento da dignidade sem prejuízo de outros sentidos que se possa atribuir aos direitos fundamentais relativos a pessoa (SARLET; MARINONI; MITIDIERO, 2018, p. 287).

Tendo em vista a importância deste princípio, de uma forma ampla, tanto para a sociedade, quanto para o ordenamento jurídico, é indiscutível que este esteja presente no início e fim de qualquer interpretação e aplicação do Direito.

3 PESQUISA E ANÁLISE DE DADOS

3.1 ANÁLISE DO PROJETO DE LEI Nº. 9.467 DE 2018

Foi apresentado, no dia 05 de fevereiro de 2018, o Projeto de Lei nº. 9.467 à Câmara dos Deputados, pelo deputado Alexandre Molon, propondo a revogação do contrato intermitente. Para o proponente: “Não resta dúvida que o trabalho intermitente frustra a garantia do pleno emprego, uma vez que haverá contrato de trabalho sem trabalho, e sem salário nos períodos de inatividade, por interesse exclusivo do empregador” (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2019).

Desta forma, o contrato de trabalho intermitente estará afrontando o princípio da dignidade da pessoa humana, pelo fato de não garantir o salário-mínimo mensal ao trabalhador e, por consequência, restará prejudicado no que se refere aos seus direitos previdenciários, como o seguro-desemprego e a aposentadoria.

Por mais que o salário-mínimo seja garantido pela CRFB/1988, há situações em que o trabalhador percebe, de fato, menos do que o salário-mínimo. Segundo o artigo 58-A, §1º da CLT, sobre o regime de tempo parcial: “O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral” (BRASIL, 1943). Isto posto, o obreiro que tiver sua jornada fixada por hora, e trabalhar, por exemplo, todos os dias, de 07h00min as 12h00min, ao final do mês não receberá seu salário integral, e sim parte dele, correspondente às horas trabalhadas.

O contraste que se destaca entre esse trabalhador parcial e o trabalhador intermitente é que, no exemplo, o trabalhador tem a garantia do trabalho, e mesmo que não consiga alcançar o mínimo garantido em lei, o seu salário já é sabido, além de ter a sua jornada fixada pelo empregador. Por outro lado, o trabalhador

intermitente não tem essa garantia, ele não sabe qual será a sua jornada, quando será convocado e, conseqüentemente, quanto poderá auferir no decorrer do mês. Todo este aspecto resultara em uma expectativa que poderá se frustrar ou não.

Nesse sentido, ter uma renda variável não é o que de fato viola a dignidade da pessoa humana, pois, como já visto no trabalho em tempo parcial, isso é permitido. A problemática é a incerteza e a insegurança que este contrato traz ao trabalhador, por ter uma jornada inespecífica, pois ele não sabe o que esperar e nem quando esperar dessa modalidade contratual. E por vezes o salário não alcançando o mínimo mensal, não haverá garantia nenhuma ao trabalhador, e assim não conseguirá manter o seu sustento básico. De fato, é um trabalho sem o trabalho, por permitir que o trabalhador fique um período sem ser convocado (por que a lei não estabelece tempo mínimo ou máximo para estar convocando o trabalhador), e sem remuneração capaz de atender as suas necessidades básicas, conforme prescreve a CRFB/1988. Essa lacuna legislativa acarreta um impacto negativo ao trabalhador.

3.2 ANÁLISE DA AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE Nº. 5.826-DF

Esta ADI foi proposta pela Federação Nacional dos Empregados em Postos de Serviços de Combustíveis e Derivados de Petróleo (FENEPOSPETRO) e objetivou a declaração de inconstitucionalidade parcial da Lei nº. 13.467/2017 e da Medida Provisória nº. 808/2017, que perdeu a eficácia por decurso do prazo.

Nesta ação questionou-se a constitucionalidade dos artigos 443, *caput* e §3º., artigo 452-A e respectivos parágrafos, da CLT na redação dada pelo artigo 1º. da Lei nº. 13.467 de 13 de julho de 2017, que entrou em vigor no dia 11 de novembro de 2017; artigos 452-B, 452-C, 452-D, 452-E, 452-F, 452-G e 452-H e 911-A, *caput* e parágrafos, do artigo 1º. da Medida Provisória nº. 808, que foi promulgada pelo Presidente da República em 14 de novembro de 2017, que também altera a CLT.

Como fundamentos da ação foram utilizados os seguintes artigos da CRFB/1988: artigo 1º., *caput*, incisos III e IV; artigo 5º., *caput*, incisos III e XXIII; artigo 6º., *caput* e artigo 7º, incisos IV, V, VII, VIII, XIII, XVI e XVII:

Ademais, sustenta que a lei impugnada, “muito embora o contrato intermitente tenha sido introduzido em nosso ordenamento jurídico pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17); sob o pretexto de ‘ampliar’ a

contratação de trabalhadores em um período de crise que assola o país na realidade propicia a precarização da relação de emprego, servindo inclusive de escusa para o pagamento de salários inferiores ao mínimo constitucionalmente assegurado e que não atendem às necessidades básicas do trabalhador e de sua família, especialmente para moradia, alimentação, educação, saúde e lazer” (STF, 2019).

Além disso, outra ADI, de nº. 5.829 foi apensada por decisão do Relator, proposta pela Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas (FENATTEL) e, por haver relação entre elas, foi julgada com a ADI nº. 5.826. A Confederação Nacional da Indústria (CNI) requereu admissão no feito na condição de *amicus curiae*, na ADI 5.829. De igual modo, foram admitidos na mesma condição a Central Única dos Trabalhadores (CUT), a Associação Nacional de Universidades Particulares (ANUP) e o Instituto para Desenvolvimento do Varejo (IDV), a Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB), a Federação Interestadual dos Trabalhadores no Comércio e Serviços de Hospedagem, Alimentação Preparada e Bebidas a varejo nos Estados de São Paulo e Mato Grosso do Sul (FETRHOTEL), a Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST) e a Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde (CNTS) e a Federação dos Trabalhadores do Setor Hoteleiro de Turismo e Hospitalidade e Gastronomia do Nordeste (FETRAHNNORDESTE).

Ao permitir a jornada de trabalho intermitente, a CLT expôs que a mesma poderia ser para qualquer tipo de atividade, com exceção dos aeronautas, que são regidos por legislação própria. Sob este viés, entende-se que em alguns casos se possibilitou a regularização dos obreiros que laboravam mediante os chamados “bicos”, o que em verdade pode ser um ponto positivo pela garantia de um contrato que antes não tinham, mas também possibilitou que trabalhadores que laboram de forma tradicional (outra categoria que não é bico) tivessem um contrato intermitente, já que o legislador não colocou um limite quanto a isso. Eis o risco de não haver postos novos de empregos e sim de substituição de contratos de trabalho tradicionais por intermitentes.

O Ministério Público se manifestou por intermédio da Procuradora-Geral da República, Raquel Elias Ferreira Dodge, contrariando o posicionamento das ações. Invocando a necessidade de adequar a legislação laboral à realidade das relações trabalhistas. Ademais, argumenta que a CRFB/1988 não impede o salário proporcional ao tempo trabalhado, mas a bem da verdade é que o contrato

intermitente é totalmente imprevisível, deixando o trabalhador a cargo da dúvida de quanto e quando irá receber.

Além disso, a Procuradoria-Geral da República também defende a jornada flexível, por ter o trabalhador mais disponibilidade para o desenvolvimento de outras atividades. Porém, na crise que atualmente (2019) assola o nosso País, o que pode ser mais importante para o trabalhador do que o seu emprego? Como já dito, a garantia do pleno emprego é uma forma de elevar a dignidade humana e levar sustento para casa, e pode ser que o obreiro não tenha outra atividade, somente o seu emprego, e é bem verdade que há mais trabalhadores necessitados de emprego e renda no País.

Atualmente o tema ainda se encontra para julgamento pelo Supremo Tribunal Federal, que não se posicionou a respeito deste assunto, que por ora vem sendo bastante questionado entre os doutrinadores.

3.3 POSICIONAMENTO DO PRESIDENTE DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

O parecer do Ministro Ives Gandra Martins Filho em discussão na TV Senado foi em favor da instituição do contrato intermitente, principalmente no que se refere à redução da taxa de desemprego no País, levando como base países estrangeiros como a Alemanha, a França e a Itália, que tem uma realidade completamente diferente da brasileira (TV SENADO, 2017).

Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) demonstram que a taxa de desocupação de janeiro a março de 2018 era de 13,1%, caindo para 11,6% no período de outubro a dezembro de 2018, e voltando a subir para 12,7% no período de janeiro a março de 2019 (AGÊNCIA IBGE, 2019).

Deste ponto percebe-se que a instituição do contrato intermitente na legislação brasileira não trouxe mudança significativa no desemprego no país. De acordo com as palavras de Raymundo Lima Junior, Vice-coordenador Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho do MPT, na mesma discussão na TV Senado, o que gera empregos não é a flexibilização da jornada de trabalho e sim a demanda (TV SENADO, 2017).

Assim, se o país não tem demanda de emprego, não adiantará nada a instituição de contratos novos na legislação, pois a realidade continuará a mesma, desempregos mascarados por contratos de trabalho em aberto.

3.4 CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NO CENÁRIO BRASILEIRO

A empresa Arcos Dourados Comércio de Alimentos Ltda., considerada no Brasil como a maior franquia da McDonald's, fez um acordo judicial com o Ministério Público, acordo esse homologado pelo juiz Gustavo Augusto Pires de Oliveira, da 11ª. Vara do Trabalho de Recife, em que a empresa se compromete a não utilizar jornadas de trabalho móveis e variáveis, e não empregar trabalhadores por meio de contrato de trabalho intermitente (previsto na Lei nº. 13.467/2017), pelos próximos cinco anos além disso, deverá a Arcos Dourados pagar o equivalente a sete milhões de reais para que parte da ação proposta pelo órgão executivo seja encerrada (TRT-6, 2018).

Dentre os motivos que levaram ao ajuizamento da Ação Civil Pública do Ministério Público do Trabalho em desfavor da Arcos Dourados estão:

Em resumo, sustenta haver detectado, via inquérito civil público, "diversas irregularidades" decorrentes da implantação da jornada móvel variável no âmbito da empresa, uma adaptação do sistema norte-americano incompatível com a ordem jurídica brasileira, pois transfere aos empregados os riscos do negócio, a saber: pagamento de salário inferior ao mínimo legal, imprevisibilidade da jornada de trabalho, instabilidade econômica dos empregados, ilegalidade na concessão dos intervalos intrajornada e interjornada, lançamento irregular de horas extras em contracheques, folgas concedidas incorretamente, cálculo incorreto do adicional noturno (TRT-6, 2018).

Além disso, pode-se notar que apesar de não haver previsão legal na legislação brasileira sobre o contrato intermitente à época em que a ação foi proposta pelo MPT, o mesmo já era adotado de forma irregular pela empresa Arcos Dourados, o que levou à averiguação do local de trabalho pelo MPT, e a constatação de que esse tipo de trabalho a qual era submetido o trabalhador não era bom, tanto é que o processo perdurou no tempo e o contrato intermitente veio a ser instituído na legislação brasileira por meio da Lei nº. 13.467/2017, e já abarcado no acordo entre o MPT e a empresa Arcos Dourados, que não poderá contratar intermitentes pelos próximos cinco anos.

A prática combatida na exordial se desvela ilegal, porque o contrato de trabalho permite ao empregador, unilateralmente, determinar e modificar a

jornada de trabalho e a remuneração do empregado, inclusive para menos que o mínimo legal/convencional, colocando-o em posição de extrema desvantagem e comprometendo a equidade, a proporcionalidade e o equilíbrio contratual, asseverou o magistrado (TRT-6, 2018).

Além do caso acima demonstrado, o Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais decidiu por anular o contrato de trabalho intermitente de um funcionário que foi admitido em 21/11/2017 para trabalhar no cargo de assistente de loja na empresa Magazine Luiza, pois o mesmo exercia funções rotineiras dentro da empresa, permanente e contínua, o que não é admitido pelo contrato intermitente, onde a prestação de serviço não é contínua (§3º. do artigo 443 da CLT). O Tribunal decidiu que esse tipo de contrato pode ser avençado apenas em situações excepcionais:

Nesse sentido, a Anamatra - Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, por meio de sua Comissão 3, redigiu a tese 28 da 19ª CONAMAT, por meio da qual entende que o regime de caráter intermitente é incompatível com a demanda permanente, contínua ou regular ou para substituir posto de trabalho efetivo. Vejamos: "No caso do contrato de trabalho intermitente: "é ilícita a contratação para atendimento de demanda permanente, contínua ou regular de trabalho, dentro do volume normal de atividade da empresa"; é ilegal substituir posto de trabalho efetivo (regular ou permanente) pela contratação do tipo intermitente; não pode o empregador optar por essa modalidade contratual para, sob tal regime, adotar a escala móvel e variável de jornada; acaso contratado na modalidade da intermitência, o trabalhador tem direito subjetivo à convocação, sendo ilícita sua preterição ou a omissão do empregador (Enunciado nº 90 da 2ª Jornada)." Entende-se, portanto, que o trabalho em regime intermitente é lícito de acordo com a nova legislação, todavia, deve ser feito somente em caráter excepcional, ante a precarização dos direitos do trabalhador, e para atender demanda intermitente em pequenas empresas, sobretudo, não podendo ser utilizado para suprir demanda de atividade permanente, contínua ou regular (COELHO, 2018).

Outro caso foi julgado e deferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região em Taguatinga-DF. O reclamante postulava em desfavor da empresa SAT Sistema Comercio e Serviços de Informática Ltda., a descaracterização do contrato de trabalho intermitente e a caracterização do contrato de trabalho por prazo indeterminado, tendo em vista que laborava todos os dias do mês, e com jornada de trabalho fixa. O que não é compatível com a jornada de trabalho intermitente, pois o mesmo não é exercido de forma contínua, a reclamada teve que indenizar o reclamante os direitos inerentes ao contrato de trabalho por prazo indeterminado (TRT-10, 2018).

Noutro cenário, o autor alegava que trabalhava de forma contínua como motorista de um ônibus escolar, e queria o reconhecimento do contrato de trabalho por prazo indeterminado, pois no momento de seu desligamento com a empresa, a mesma o obrigou a assinar um contrato de trabalho intermitente, para que pudesse

receber as verbas rescisórias de seu direito. Em defesa a reclamada alegou que o reclamante exercia suas atividades de forma intermitente, não sendo continua duas vezes no ano, que era no período de férias escolar. Após colhidas as provas a juíza da 11ª Vara do Trabalho de Natal-RN condenou a parte ré a pagar aviso prévio indenizado, 13º. salário proporcional, férias proporcionais acrescidas de 1/3, FGTS mais multa de 40% de toda a contratualidade, além de multas e horas extras (TRT-21, 2018).

Certamente há muitos outros casos como este, mas que por vezes não chegam ao conhecimento de todos, flagrante desrespeito ao trabalhador, deixando evidente que há brechas nessa modalidade de contrato podendo propiciar uma forma de burlar a legislação trabalhista, trazendo riscos ao trabalhador que é a parte mais fraca desta relação. Pois como visto empregadores contratavam trabalhadores de forma intermitente, para trabalhar de forma indeterminada.

É verdade que o trabalho intermitente pode beneficiar certas categorias que não tinham regulamentação como os garçons e *freelancers*, mas há certas categorias de emprego que não se encaixa o trabalho intermitente, e mesmo assim alguns empregadores insistem em contratarem nessa modalidade, pois a legislação permite fazê-lo.

4 CONCLUSÃO

O desenvolvimento da pesquisa possibilitou uma análise sobre o estado constitucional do contrato de trabalho intermitente, introduzido na legislação brasileira por meio da Reforma Trabalhista, Lei nº. 13.467/2017. Para tanto, galgou-se uma pesquisa bibliográfica de abordagem descritiva, por meio de estudos exploratórios, em material doutrinário, sítios eletrônicos junto à rede mundial de computadores e artigos científicos.

Ao fazer o levantamento do material teórico, percebeu-se que o histórico de conflagrações dos trabalhadores brasileiros perdurou por anos, desde a abolição da escravatura, onde o trabalhador era considerado mero objeto do empregador, até a promulgação da atual Constituição, que trouxe diversas garantias aos trabalhadores.

Para mais, foi realizado um estudo a respeito do contrato de trabalho padrão, bem como as suas características e os elementos que qualificam essa modalidade

contratual. Ademais, estudaram-se os dois princípios norteadores da relação de trabalho, quais são os princípios da dignidade da pessoa humana e da continuidade da relação de emprego.

Além disso, o estudo também se debruçou sobre a forma de contratação intermitente e seus aspectos caracterizadores, assim como suas diferenças e semelhanças ao contrato de trabalho na forma padrão. No decorrer da pesquisa constatou-se uma multa inédita aplicada tanto ao empregador, quanto ao empregado, pelo descumprimento de convocação. Pela óptica de que o trabalhador é a parte mais fraca da relação, certamente isso acarretará sérios prejuízos a esse.

Ao analisar o princípio da continuidade das relações de emprego e o da dignidade da pessoa humana, pode-se perceber que ambos restaram infringidos. Em primeiro lugar, a garantia de trabalho de forma contínua não foi respeitada por essa modalidade contratual, pois a mesma ocorre de forma alternada, sem qualquer previsibilidade de quando poderá ocorrer novamente, deixando o trabalhador a cargo da incerteza. A segunda é em relação ao salário do trabalhador, que restou configurado lícito receber conforme sua prestação de serviço (menos que o mínimo garantido em lei), ou seja, de forma alternada ou parcial. Entretanto, uma coisa leva a outra, e por mais que seja admitido salário inferior ao mínimo, a imprevisibilidade desse contrato não dá ao trabalhador a garantia necessária para que ele possa se manter socialmente estável. Logo, mitiga a dignidade humana do trabalhador.

Dada a importância do assunto no cenário político, social e jurídico, torna-se imprescindível analisar outra vez certos pontos do contrato de trabalho intermitente, como a multa pelo descumprimento de convocação, que é inédita e mesmo que o trabalhador possa ser eximido dessa multa por uma justa causa, torna-se onerosa ao trabalhador, por ter que desembolsar metade de sua remuneração, o que pode desestimá-lo e, assim, querer continuar na irregularidade.

Nesse sentido, há também de ser reanalisado o tempo em que o trabalhador fica à disposição do empregador sem ser convocado, pois a legislação vigente não prevê tempo algum entre uma convocação e outra. Repensando o contrato, poderá gerar maior estabilidade e garantir segurança maior ao obreiro.

Conclui-se, desse modo, que o contrato de trabalho intermitente é inconstitucional, considerando que, na forma atualmente prevista pela legislação

brasileira, viola princípios constitucionais, bem como outros princípios basilares da relação laboral, os quais devem ser interpretados peremptoriamente à luz da CRFB/1988.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA IBGE. PNAD contínua: taxa de desocupação é de 12,7% e taxa de subutilização é de 25,0% no trimestre encerrado em março de 2019. **Notícias**, 30 abr. 2019. Disponível em: <<https://bit.ly/2J1kUge>>. Acesso em: 30 mai. 2019.

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

_____. **Decreto-lei nº. 5.452 de 01 de maio de 1943**. Rio de Janeiro: Catete, 1943.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Projeto de Lei nº. 9.467 de 2018**. Brasília-DF: Câmara dos Deputados, 2019. Disponível em: <<https://bit.ly/2m28EmQ>>. Acesso em: 25 mai. 2019.

CARVALHO, Sandro Sacchet. Uma visão geral sobre a reforma trabalhista. **Política em Foco**, Rio de Janeiro, n. 63, out. 2017. Disponível em: <<https://bit.ly/2l2lB7m>>. Acesso em: 30 mai. 2019.

COELHO, Gabriela. TRT-MG anula contrato intermitente do Magazine Luiza. **Consultor Jurídico**, 13 dez. 2018. Disponível em: <<https://bit.ly/2rzP6FB>>. Acesso em: 29 mai. 2019.

CORREIA, Henrique. **Direito do trabalho**. 3. ed. rev., atual. e ampl. Salvador: Juspodivm, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso do direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo. Atlas, 2015.

MARTINEZ, Luciano. **Curso do direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de direito constitucional**. 7. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2018.

STF. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº. 5.826-DF**. Tribunal Pleno. Relator: Ministro Edson Fachin. Brasília-DF: DJe, 2019.

TRT-6. Tribunal Regional de Trabalho da 6ª Região. Pleno do TRT-PE permite que franquias da McDonald's contrate por jornadas intermitentes. **Notícias**, 31 ago. 2018. Disponível em: <<https://bit.ly/2mESzna>>. Acesso em: 20 mai. 2019.

TRT-10. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. **RTSum nº. 0001356-87.2018.5.10.0101**. Primeira Vara do Trabalho de Taguatinga. Taguatinga-DF: DJe, 2018.

TRT-21. Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região. **RTSum nº. 0000545-10.2018.5.21.0041**. Décima Primeira Vara do Trabalho de Natal. Natal: DJe, 2018.

TRT-24. Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região. História: a criação da CLT. **Jus Brasil**, 23 abr. 2013. Disponível em: <<https://bit.ly/2RTMKx6>>. Acesso em: 23 mai. 2019.

TST. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial nº. 358 de 14 de abril de 2008**. Brasília-DF: DJe, 2008.

TV SENADO. As críticas e os elogios à proposta de instituição do trabalho intermitente. **YouTube**®, 09 fev. 2017. Disponível em: <<https://bit.ly/2oejtD7>>. Acesso em: 15 mai. 2019.